



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její analýza u vybraného zaměstnavatele  
Occupational Health and Safety and its Analysis at Chosen Company

Student:

Petr Salaba

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2019

## Zadání bakalářské práce

Student: **Petr Salaba**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její analýza u vybraného  
zaměstnavatele  
Occupational Health and Safety and its Analysis at Chosen Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  3. Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele
  4. Zhodnocení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy


Seznam doporučené odborné literatury:

- HŮRKA, P., P. BEZOUŠKA, K. ELIÁŠ, D. ROUČKOVÁ a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554132-1.
- JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6. akt. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-171-0.
- NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2. akt. a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

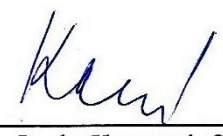
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019  
Datum odevzdání: 07.05.2020

  
doc. Ing. Jindra Peterková, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkan pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.  
Přílohy č. 1, danou mi k dispozici, jsem samostatně doplnil.“

V Ostravě dne 25.5.2020

Petr Galaba  
jméno a příjmení studenta

## **Poděkování**

Zde bych chtěl velmi poděkovat paní JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, za její odborné rady a cenné připomínky. Dále bych rád poděkoval za její značnou trpělivost a ochotu při nastalé nepříznivé situaci ve světě.

Mé druhé dík patří mým rodičům za vytvoření potřebných podmínek ke studiu, a kteří přes veškerá omezení spojená s pandemickou situací mi dodávali potřebnou sílu a psychickou podporu.

## Obsah

1	Úvod .....	5
2	Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	7
2.1	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	7
2.1.1	Pojem BOZP .....	8
2.1.2	Pojetí BOZP .....	9
2.1.3	Význam BOZP .....	10
2.1.4	Funkce BOZP .....	11
2.1.5	Cíl BOZP .....	11
2.2	Stručný historický vývoj BOZP .....	12
2.2.1	Starověk.....	12
2.2.2	Středověk.....	13
2.2.3	Novověk .....	13
2.2.4	Moderní dějiny.....	14
2.3	Právní úprava BOZP v České republice .....	14
2.3.1	Právní úprava BOZP v zákoníku práce .....	15
2.3.2	Právní úprava v dalších právních předpisech .....	15
2.4	Povinnosti zaměstnavatele.....	18
2.4.1	Dokumentace BOZP .....	19
2.4.2	Příklady některých částí dokumentace BOZP .....	20
2.5	Povinnosti zaměstnance.....	24
2.6	Kontrola BOZP .....	26
2.6.1	Výše pokut při nedodržení BOZP .....	28
2.7	Současný stav BOZP v České republice .....	30
2.7.1	Silné stránky českého systému BOZP .....	31
2.7.2	Slabé stránky českého systému BOZP .....	31
3	Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele .....	32
3.1	BOZP ve velkoobchodu .....	32
3.2	Představení společnosti .....	33
3.2.1	Cíl společnosti XYZ.....	34
3.3	Zaměstnanci společnosti.....	36
3.3.1	Pracovní oděv a pomůcky zaměstnanců .....	40
3.3.2	Vstupní lékařské prohlídky .....	41
3.3.3	Školení zaměstnanců .....	41
3.4	Kontrola BOZP ve společnosti .....	42
3.5	Úrazovost ve společnosti.....	43



3.5.1	Analýza úrazovosti v prodejnách společnosti.....	43
3.5.2	Analýza úrazovosti ve skladech společnosti .....	46
3.5.3	Hlášení úrazů .....	48
3.6	Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP u vybraného zaměstnavatele .....	49
3.6.1	Povinnosti zaměstnanců na úseku BOZP .....	50
3.7	Ekonomické aspekty BOZP .....	52
3.8	BOZP z pohledu zaměstnanců společnosti.....	52
4	Zhodnocení.....	57
4.1	Situace BOZP ve vybrané společnosti .....	57
4.1.1	Školení zaměstnanců .....	57
4.1.2	Ochranné pracovní pomůcky .....	58
4.1.3	Pracovní oděv .....	58
4.1.4	Vstupní lékařská prohlídka .....	58
4.2	Změny navrhované vybranému zaměstnavateli .....	58
5	Závěr .....	60
	Seznam použité literatury .....	62
	Seznam zkratk .....	65
	Seznam grafů, obrázků a tabulek .....	66

# 1 Úvod

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je jednou z podstatných součástí pracovního života zaměstnance i zaměstnavatele. Proto jsem si toto téma vybral ke zpracování u své bakalářské práce.

Tuto významnou součást nalezneme ve všech ekonomických sektorech, služeb nevyjímaje. Všechny ekonomické sektory využívají ke své funkčnosti lidské zdroje, kterým musíme zajistit bezpečné podmínky k výkonu práce. Podcenění významu dodržování, může s sebou přinést nepříznivý dopad na zdraví zaměstnance, nebo v druhé řadě může dojít k znehodnocení dobrého jména či majetku zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by měl dbát na ochranu zdraví svých zaměstnanců a zamezit vznik jakéhokoli rizika, které může zapříčinit nesprávný chod firmy. Nikdo ze zaměstnanců nebude prokazovat vysoké výkony v nebezpečném pracovním prostředí, jestliže mu nebude zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Pokud se bude zaměstnanec ve firmě cítit bezpečně, lze od něj očekávat vyšší výkon. Proto by zaměstnavatel měl mít na paměti zajištění správného pracovního prostředí, správného zaškolení a seznámení zaměstnance s pracovním řádem dané firmy.

Avšak i na straně zaměstnance nalezneme pravidla, které jsou zapotřebí dodržovat tak, aby nedošlo k úrazu či poškození zaměstnavatele. Znalost svých práv a povinností je pro zaměstnance klíčová, jak pro správné vykonání práce, tak pro možné ohrožení zdraví. Zaměstnanec by měl dbát na dodržování předpisů, aby zadanou práci mohl vykonávat bez případného úrazu či jiného tragického následku.

Česká republika se nachází ve vyspělé části moderního světa, kde by se mohlo zdát, že význam bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří k nejpodstatnějším a nejdůležitějším součástem pracovního výkonu. Nicméně přesto zde můžeme naléznout nespočet pracovních úrazů z důvodů zanedbání podmínek bezpečnosti práce v jednotlivých společnostech.

Pro správné vysvětlení stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele jsem využil především metodu pozorování. Tato metoda mi umožnila zhodnotit tento stav a vytvořit si tak určitý názor, který jsem následně mohl porovnat s legislativou České republiky. Posléze jsem použil metodu dotazování, kde jsem se zaměstnanců pomocí vytvořeného dotazníku zeptal na stav bezpečnosti a ochrany



zdraví při práci ve společnosti, kde pracují. Dále jsem zde použil i metodu komparace údajů ohledně úrazovosti ve společnosti, tak abych mohl vytvořit ucelené informace. Tyto informace jsem následně analyzoval, abych se mohl dostat k opatřením, které bych u vybraného zaměstnavatele doporučil k lepší funkčnosti prodejen a spokojenosti zaměstnanců a zákazníků.

Hlavním cílem této bakalářské práce je seznámení se se základní právní úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, provedení analýzy systému řízení bezpečnosti práce ve společnosti a následné vyhodnocení řešení pro odstranění rizik bezpečnosti práce v prodejnách společnosti.

## 2 Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V této kapitole se setkáme s pojmem BOZP, cíli, funkcí a její právní úpravou v České republice. Vysvětlíme si zde význam BOZP a také velmi důležitý historický kontext ve světě, současný stav v tuzemsku a také i případné sankcionování při porušení zákonných podmínek.

### 2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Můžeme říci, že právní úprava BOZP je nedílnou složkou pracovního práva. Je ve vlastním zájmu podniků je respektovat a řídit se všemi právními předpisy. Tento úkol je plně v rukou managementu všech podniků. Management společností by měl být schopen přesvědčit všechny své zaměstnance, aby se aktivně podíleli na plnění bezpečnostní politiky, která celkově zlepšuje úroveň BOZP firmy. Jestliže se zaměstnanci aktivně podílí na zvyšování úrovně BOZP, může to vést k správné ochraně zdraví podniku, ale také ke komplexnímu zlepšení kultury a pracovní morálky v provozu (Neugebauer, 2016).

Všichni zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci u dané činnosti. Zajištění BOZP je hlavně prvotní preventivní činností, avšak v případě, vzniku neočekávaných událostí, na příklad povodeň, požár či výpadek elektrického proudu, je součástí BOZP také řešení těchto událostí tak, aby byla bezpečně a co s nejnižšími následky tato událost vyřešena. BOZP je propojena s havarijním plánováním, respektive s krizovým managementem. Zaměstnavatelé mají zájem o zajištění BOZP hlavně z ekonomického hlediska, z důvodů ohrožení investice do lidských zdrojů díky pracovnímu úrazu. Každý pracovní úraz způsobuje zvýšení nákladů pro zaměstnavatele a i snížení zisku (Neugebauer, 2016).

Ze strany zaměstnanců je zájem o zajištění BOZP vytvořen hlavně z důvodu ochrany svého zdraví a života, protože jenom v případě, kdy je zdravý a je schopen pracovat a tedy získávat finanční prostředky na uspokojení svých potřeb. Každý jedinec se bojí o své zdraví a snaží se předejít úrazům ať už domácnosti či práci (Neugebauer, 2016).

Další strana, která má značný zájem o zajištění správných podmínek BOZP, je stát. Snaží se tak chránit před zvyšováním sociálních výdajů a ochránit tak investice svých občanů. Jedná se především o náklady na vzdělání a zdravotnictví. Stát vytváří

právní předpisy a zřizuje instituce, které kontrolují dodržování těchto předpisů (Neugebauer, 2016).

### 2.1.1 Pojem BOZP

Při hledání v odborné literatuře, která nám je k dispozici, můžeme naléznout skoro totožnou definici ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to tedy, že se jedná o:

*„Bezpečnost a ochranu zdraví při práci chápeme jako souhrn práv a povinností účastníků pracovně právních vztahů, jakož i orgánu dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a právních institutů, které směřují k zabezpečení opatření a technických zařízení potřebných k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“* (Galvas et al., 2015, s. 608)

Na internetových zdrojích, definici či interpretaci BOZP můžeme najít na mnoho stránkách nebo webech, avšak povětšinou jsou velice identické, jako například:

*„Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se zejména týká vytváření vhodných pracovních podmínek, používání strojů, technických zařízení, přístrojů, nářadí, výstavby a využívání staveb a budov, zabránění vzniku pracovních úrazů i úrazů osob, které se s vědomím vedení firmy pohybují na jejich pracovištích nebo v jejich objektech, nemoci z povolání a jejich následků na zdraví osob, jejich životů, nebo ohrožení majetku firmy.“* (Rais, online, 2011)

Nebo tento, který můžeme nazvat, jako velice strohý a význačný výklad BOZP:

*„Souhrn všech opatření (technických, technologických, právních, administrativních, organizačních,...), která se společně snaží zamezit vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných ohrožení zdraví a životů osob, vlivem pracovních činností.“* (Hofman, online, 2017)

BOZP je významnou součástí pracovního práva, to můžeme vidět prostřednictvím základní funkce BOZP, již je funkce preventivní, a tím dochází k naplňování funkce práva pracovního, a to přesně funkce ochranné. Jednou z hlavních náplní pojmu BOZP je vytvářet předpoklady, které zajišťují bezpečné podmínky pro výkon práce. Tyto podmínky by neměly ohrožovat zdraví a životy zaměstnanců (Galvas et al., 2015).

Problematikou BOZP můžeme označit jako souhrn všech práv a povinností, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance, ale také orgánu dozoru (Galvas et al., 2015).

Jednou z funkcí BOZP je zkoumat případný vznik rizik, které mohou nastat při výkonu práce a jsou tedy součástí všech pracovních činností (Galvas et al., 2015).

Oblastí BOZP můžeme vnímat jako významný celospolečenský zájem. Jedná se o důležitou oblast, která zajišťuje péči o každého jedince, který je součástí v pracovním právním vztahu. V užším smyslu můžeme oblast BOZP vnímat jako komplex opatření, ať již technická, technologická či organizační, která zabezpečují značnou ochranu zaměstnanců. V širším pojetí zahrnuje úpravu, která se například vztahuje k omezení nočních prací mladistvých, k odlišným pravidlům noční práce a přesčasových prací, práce těhotných žen či přestávky na kojení (Bělina et al., 2017)

V široké oblasti BOZP na sebe působí a vzájemně se ovlivňují zájmy:

- k potřebné ochraně lidského zdraví,
- společenské,
- ekonomické,
- a pracovníprávní (Píchová, 1993).

Okruh BOZP je velice významný mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, které chrání zaměstnance, případně praktikanty na odborné praxi, a také i osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele, kteří existují jako fyzické osoby a sami též pracují před negativními dopady v pracovním postupu. Můžeme tedy říci, že BOZP dnes zahrnuje ve zkratce bezpečnost, pohodu, sociální ochranu a ochranu zdraví (Neugebauer, 2016).

### 2.1.2 Pojetí BOZP

Při bližším prozkoumání pojetí BOZP můžeme tuto problematiku rozdělit na dvě části. Tedy na dvě základní úrovně, a to na klasické a komplexní pojetí. V situaci klasického pojetí BOZP se hlavně zaměřuje na zamezení možných úrazů během pracovní činnosti zaměstnance. Nicméně u zkoumání problematiky BOZP přijdeme na to, abychom kladli daleko větší důraz na druhou rovinu tohoto dělení, která je označována za pojetí komplexní. Hlavní zájem se zde soustředí na celkovou ochranu zdraví člověka, prevenci proti úrazům či nemocem. Zde je významným faktorem také

vytvoření takového pracovního prostředí a podmínek pro výkon zaměstnance, který bude mít pozitivní vliv na fyzické, tak i mentální zdraví jedince (Bek, 1998).

Dnešní pojetí BOZP se snaží o významné omezení všech negativních atributů, které souvisejí s prací, stresu, šikany, obtěžování či nerovného zacházení, na pracovišti nevyjímaje (Neugebauer, 2016)

### 2.1.3 Význam BOZP

Působnost BOZP je součástí každodenního pracovního cyklu a je jeho velice významnou součástí. Při příchodu do svého zaměstnání a také po celou dobu přítomnosti na pracovišti musí zaměstnanec dodržovat všechny zásady BOZP, které jsou zakotveny v zákoně, příslušných směrnících či předpisech. Toto můžeme nalézt jako faktickou součást pracovní náplně zaměstnanců. Z tohoto bodu můžeme logicky odvodit, že odlišné nároky na dodržování BOZP jsou kladeny zaměstnancům při práci v průmyslu či těžkém průmyslu, kde styk s těžkou technikou nebo stroji je každodenní rutinou a žádost o odbornou kvalifikaci je nutností. Jiné požadavky jsou kladeny například v chemickém či farmaceutickém průmyslu, ve kterém se zaměstnanec dostane do styku se škodlivými látkami a jejich výpary. Společným cílem těchto případů je minimalizovat riziko vzniku případného nebezpečí úrazu. To znamená, že je nezbytné, abychom pořád dbali o kvalitu pracovního prostředí a morálky podniku (Bělina, 2017).

V širším zájmu společnosti, respektive zaměstnavatelů je ochrana pracovníků při výkonu práce, tak aby se vyvarovalo vzniku různých úrazů, které mohou vést k dlouhodobé pracovní neschopnosti. Protože jedině zdravý pracovník, a to myšleno jak fyzicky tak duševně, je přizpůsoben k nejlepšímu výkonu v práci.

Zachování a dodržování správných principů BOZP má značný vliv na platební schopnost podniku. Při vzniku pracovního úrazu může být zaměstnanec vyřazen z pracovního procesu jen na danou dobu nebo i trvale, přičemž následky úrazu jsou značné a není mu dovoleno vykonávat danou práci. Toto vede k vzestupu nákladů podniku, které jsou spjaté s úhradou nezbytné zdravotní péče pro nemocného pracovníka. Další zvýšení nákladů se projeví při odborné kvalifikaci nových zaměstnanců a tak zaplnit pozici po poškozeném, tak aby byl zaručen plynulý provoz (Bělina, 2017).

#### 2.1.4 Funkce BOZP

BOZP můžeme dělit dle náplně funkce na dvě části, a to tedy na část preventivní a produkční.

První funkci můžeme chápat jako funkci, která napomáhá k předcházení neočekávaných a nebezpečných situací. Tyto situace, se kterými se pracovník setkává při pracovním výkonu, mohou jednotlivé zaměstnance vystavit rizikům, které by mohly poškodit jejich zdraví (Galvas et al., 2015). Můžeme tedy říci, že se jedná o povinnost zaměstnavatelů vytvořit pro své zaměstnance takové pracovní prostředí, které bude maximálně bezpečné a zdravé, a kde bude vyloučena jakákoliv možnost vzniku pracovního úrazu. Na druhé straně vidíme povinnost zaměstnanců se aktivně podílet na zvyšování své odborné kvalifikace a prohloubení znalostí, které vedou k zajištění bezpečné práce na pracovišti (Bělina et al., 2017).

Neugebauer (2016) tvrdí, že je nutné, abychom si uvědomili, že školení, zkušenosti a schopnosti pracovníka mohou aktivně ovlivňovat riziko úrazů. Avšak žádný z těchto faktorů není plnohodnotné nahrazení pro odstranění všech rizik.

Druhá funkce jak značí její název má určitý vliv na kvalitu a množství dané produkce. Avšak dnešní nepoměr mezi kvalitou a množstvím produkce na jedné straně a úroveň zaškolení pracovníků na druhé je velmi znatelný.

V některých případech můžeme naléznout část zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, kteří význam BOZP dost podceňují a nevěnují této problematice vážnost, která ji správně náleží. Jeden z důvodů proč tomu tak je, můžeme naléznout ve zvyšování finančních požadavků na zajištění této problematiky. V drtivé většině těchto případů „úspory“ vynaloženými finančními prostředky se nevyplácí (Galvas et al., 2015).

#### 2.1.5 Cíl BOZP

Jak již bylo výše zmíněno BOZP je souhrnem všech opatření zaměstnavatele, která mají za cíl zamezit či úplně eliminovat možný vznik ohrožení, poškození zdraví nebo k zbytečným ztrátám na životech pracovníků. Tato opatření dělíme dle jejich povahy na technologickou, technickou, právní, organizační nebo administrativní. Soubor těchto všech opatření obecně nazýváme jako prevence rizik. Při zajišťování úkolů prevence rizik zaměstnavateli pomáhá odborně způsobilá osoba v prevenci rizik v oblasti BOZP. Této osobě říkáme bezpečnostní technik (Šimek, 2015).

Avšak Neugebauer (2002) tvrdí, že toto označení je zkreslené, protože tento zaměstnanec by měl být především odborným poradcem vedení firmy. Jeho znalosti musí zahrnovat nejen informace z oblastí technických, ale i z oblastí hygieny práce, ergonomie, pracovního lékařství, práva, statistiky, ekonomie, požární ochrany, estetiky, psychologie, pedagogiky, ekologie a také umění tyto oblasti efektivně a správně použít. Jeho postavení ve firmě má určitou důležitost, na kterou by se podniky měly zaměřit. Jestli je jeho prací připravovat podnikové směrnice, provádět nezávislou kontrolní činnost a také stanovovat návrhy opatření k odstranění zajištěných závad, je zapotřebí, aby se podřizoval tomu nejvyššímu vedení ve společnosti.

Odpovědnost za nedostatky v oblasti BOZP má vždy příslušný vedoucí zaměstnanec. My toto povolání můžeme však znát pod názvem odborně způsobilá osoba. Tato osoba radí a pomáhá k dodržování směrnic, nenahrazuje však výkonný orgán zaměstnavatele. Většinu odborně způsobilých osob dnes najdeme pracovat v týmech nebo organizacích, které jsou schopny zajistit lepší a komplexní služby v BOZP (Neugebauer, 2002).

Taktéž i na straně zaměstnance nalezneme totožný cíl, a to cíl vyvarovat se nemocem či ublížení na svém zdraví. Pracovník by měl být plně proškolen a vědět správný postup při výkonu práce, tak aby eliminoval riziko škody na majetku zaměstnavatele (Šimek, 2015).

## 2.2 Stručný historický vývoj BOZP

V této podkapitole si stručně vysvětlíme historický kontext nutnosti vzniku BOZP ve světě. Také zde zhodnotíme současný stav BOZP v České republice.

### 2.2.1 Starověk

První zmínky o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci můžeme naléznout již v Babylónském zákoníku. Tento zákoník byl sepsán a vydán babylónským vládařem Chammurapi, proto jej dále nazýváme jako Chammurapiho zákoník. Tento zákoník byl vydán okolo 18. století před naším letopočtem, a z tohoto důvodu se považuje za nejstarší dochovaný zákoník lidských dějin. Tento zákoník zahrnoval práva a povinnosti občanů v běžném životě, ale i v tom obchodním na tržističích. Udává správné zákonné jednání kupujícího a prodejce, ale také zaměstnavatele a zaměstnance v období starověké civilizace (Klíma, 1979).



### 2.2.2 Středověk

Středověké prvky předpisů směřující ke zlepšení bezpečnosti práce můžeme nalézt již na přelomu 13. a 14. století (Bělina a Drápal, 2019). Jednalo se o horní zákoník Václava II., který se jednak zabíral podmínkami pro těžbu a zpracování stříbra, tak i bezpečnostními podmínkami, právem na mzdu a právem na organizování se ve spolcích horníků a kovářů, které byly jakýmsi předkem novodobých odborů (Bílek, 2000).

### 2.2.3 Novověk

V začátečním období raného kapitalismu tedy během 18. a 19. století byla péče o bezpečnost práce značně přehlížena. Avšak postupné zavádění průmyslové velkovýroby, která začala používat nové stroje a zařízení, přinášelo větší riziko práce a také došlo k přírůstku množství výskytu úrazů majících příčinu v pracovním procesu. V tomto období lidských dějin se zavádění bezpečnostních podmínek značně podceňovalo. Až posléze byli podnikatelé přinuceni i v tomto směru změnit svůj přístup k uvedeným problémům. K tomu přispěly svou úlohou různé faktory. Například politický, kde v důsledku velkého počtu úrazů docházelo k postupnému uvědomování pracujících, kteří tlačili na tehdejší podnikatele z důvodů zlepšení pracovních a bezpečnostních podmínek. Dalším faktorem byl faktor ekonomický, přičemž se pro podnikatele ukázalo výhodnějším zavedení určitých bezpečnostních opatření, a vyhnout se tedy nepříjemnostem včele s finančními výdaji při vyplácení úrazů (Bělina et al., 2014).

Bělina a kolektiv (2014) tvrdí, že role státu se z původně ryze soukromoprávní sféry změnila a začala svými veřejnoprávními ingerencemi. Formou zákonů stanovil pro podnikatele podstatné základní povinnosti pro zajištění zdravotně nezávadné a bezpečné práce. Tyto povinnosti byly uděleny nejprve v zařízeních zvláště nebezpečných. Zde můžeme příkladem uvést práci v dolech, hutích či sklárnách. Konkrétně v předválečném Německu v novele k živnostenskému řádu z roku 1891 či v Rakousko-Uhersku, kde součástí monarchie byly i země koruny české, v obecném horním zákoně z roku 1854, novele živnostenského řádu z roku 1885 a zákonem z roku 1893 o ochraně průmyslových a továrních zaměstnanců proti nehodám a o živnostenských dozorcích. Těm připadal úkol dozírat na dodržování zákonných předpisů na ochranu života a zdraví dělníků. Avšak podrobné předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v této době byly vydávány jen výjimečně a až v minulém století v období mezi

světovými válkami byla u nás vytvořena řada obecných a zvláštních právních předpisů v této oblasti.

#### 2.2.4 Moderní dějiny

Na otázku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci se ve velké míře začala koncentrovat pozornost příslušných orgánů jak vnitrostátních, tedy státní a odborové orgány, tak i mezinárodních zejména, tedy Mezinárodní organizace práce, až po ukončení II. světové války. Nejprve se v poválečné Evropě tak začalo dít v souvislosti s obnovou válkou poznamenaných zemích. Dále v druhé polovině 20. století a v první dekádě 21. století se na tuto problematiku zaměřil zájem příslušných orgánů v rámci evropských struktur (Bělina et al., 2014).

### 2.3 Právní úprava BOZP v České republice

V této kapitole si ujasníme právní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odkud bychom měli čerpat. Také zde nalezneme příklady jednotlivých institucí a jejich pravomocí v problematice BOZP.

V dnešní době je naprosto pochopitelné, že se při hledání zákonů v první řadě obracíme na různé internetové zdroje, které často legislativu popisují následujícím popisem, jako je například tento:

*„Česká republika se jako člen Evropské unie řídí v oblasti BOZP závaznou Směrnici rady č. 89/391/EHS, nicméně požadavky na zajištění BOZP upravuje celá řada českých právních norem. Přestože se jedná o více než 80 předpisů a další stovky technických norem, základní informace najdete v platném **Zákoníku práce**.“* (Falck, online, 2017)

Při vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se harmonizace právního řádu s právem Evropských společenství dotkla také právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Grossmann, 2007). V souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii zaujalo významnou pozici při dalším utváření našeho právního řádu i v této oblasti unijní právo. Čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost (Bělina a Drápal, 2019).

Do této doby byla základní právní normou, která stanovovala pravidla pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, byl zákoník práce. Odpověď na otázky ohledně

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsme mohli naleznout dosavadním zákoníku práce – zákon č. 68/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, uvedena v části druhé hlavě páté – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci pod § 132 až § 138. Prvotní právní úprava, jejíž součástí byly především základní povinnosti a práva zaměstnavatele a základní práva zaměstnance, již nebyla vyhovující v současných společensko-ekonomických podmínkách v systému pracovního práva (Grossmann, 2007).

### 2.3.1 Právní úprava BOZP v zákoníku práce

Můžeme říci, že zákoník práce, jakožto hlavní pilíř upravující značnou část českého pracovního práva je nejdůležitější legislativou, která nám pomůže usnadnit řešení při otázce ohledně BOZP (Janáková, 2018).

V zákoníku práce v části páté, která je určena pro vymezení pojmů a legislativy týkající se BOZP, můžeme vidět následující rozdělení:

Proto dnešní modernější právní úpravu můžeme naleznout v části páté, hlava I až hlava III č. 262/2006 – zákoníku práce po § 101 až § 108 (Grossmann, 2007), ve znění pozdějších předpisů, a to následovně:

- obecné zásady týkající se BOZP,
- prevence rizik,
- základní povinnosti zaměstnavatele,
- základní práva a povinnosti zaměstnance,
- osobní ochranné pracovní prostředky,
- povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech zaměstnanců,
- účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP (Hůrka et al., 2018).

### 2.3.2 Právní úprava v dalších právních předpisech

Zákoník práce není jediný právní pramen, který nám pomáhá při řešení problematiky BOZP. Dalšími zásadními právními předpisy, o které se můžeme opřít při dodržení podmínek BOZP, jsou to například tyto zákony a nařízení vlády:

- Zákon č.309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP

V tomto zákoně v části první se nacházejí zákonné požadavky na pracovní prostředí, pracovní zařízení či prostředky, organizaci práce, pracovní postupy a bezpečnostní značky a také předcházení ohrožení můžeme naléznout, odborná způsobilost. Druhá část se týká zajištění BOZP mimo pracovněprávní vztahy, kde nalezneme konkrétní příklady. Ve třetí části další úkoly zadavatele stavby, jejího zhotovitele či FO, která se podílí na zhotovení stavby a koordinátora BOZP na staveništi. V poslední, a to tedy ve čtvrté části můžeme naléznout společná, přechodná a závěrečná ustanovení, které doplňují předchozí části o další významné skutečnosti.

- Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce

Tento zákon je hlavním pilířem pro kontrolní úřady. Nalezneme zde působnost a příslušnost úřadů, práva a povinnosti při probíhající kontrole, vyjmenované přestupky a jejich velikost sankcionování, či jak má probíhat správná spolupráce ze strany zaměstnavatele a zaměstnanců.

- Zákon č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Tento zákon stanovuje správné kroky při zajištění zdraví ve společnosti. Nalezneme zde práva a povinnosti osob a výkon státní správy při ochraně veřejného zdraví a také vysvětlení základní pojmů týkající se této problematiky.

- Zákon č.133/1985 Sb., o požární ochraně

V tomto zákoně nalezneme povinnosti ministerstev a dalších státních orgánů, PO a FO na úseku požární ochrany, kde zákon přímo stanovuje správné postupy při udržování pracovišť a jiných budov v požární ochraně a také spolupráci s hasičským záchranným sborem v případě vznícení či požáru.

- NV č.101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

V uvedeném nařízení vlády nalezneme podrobnější informace o správném chodu a zajištění bezpečnosti na určitých pracovištích vymezených přímo v daném zákoně.

- NV č.11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů,

Zde se můžeme setkat s hlavním účelem a to rychle a výrazně upozornit zaměstnance při práci na případné zábrany. Také zde nalezneme seznam barev, významů a příkladů konkrétních značek.

- NV č.406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění BOZP v prostředí s nebezpečím výbuchu

V tomto nařízení vlády se setkáváme s konkrétními požadavky při zajištění BOZP v prostředí, které je v přímé ohrožení na lidské zdraví pomocí hořlavých látek či jiných chemických látek. Uvést zde můžeme například prostory používané pro ošetření pacientů či těžební oblasti.

- NV č.362/2005 Sb., o bližších požadavcích na BOZP na pracovišti s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky,

Zmíněné nařízení vlády stanoví požadavky na správnou manipulaci zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů při pracích ve výšce či hloubce. Nalezneme zde také konkrétní délky a šířky výškových či hlubinných prostor pracovišť, které jsou přímo určena jako riziková pracoviště s výšenou opatrností při výkonu práce.

- NV č.495/2001 Sb., který stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a desinfekčních prostředků,

V tomto nařízení vlády nalezneme vymezení vlastností OOPP, které musí splňovat, aby mohly být do této kategorie zařazeny. Ale také je zde vymezen správný průběh seznámení OOPP se zaměstnavatelem.

- NV č.201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Zmíněné nařízení vlády stanoví správný způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu na pracovišti. Způsob evidence zde dělíme:

- i) kniha úrazů, kde jsou evidovány všechny úrazy,
- ii) záznam o úrazu, který se sepisuje zaměstnavatelem do pěti pracovních dní.

- Vyhláška č.432/2003 Sb., kategorizace prací

Zde nalezneme správný postup při kategorizaci prací a také hlavní fyzické či zdravotní faktory, které dopomohou při rozhodování rozdělení do kategorií. Součástí vyhlášky jsou i konkrétní příklady daných kategorií (Hůrka et al., 2015).

V následujícím obrázku můžeme vidět, že převážnou míru na správném zajištění BOZP má především legislativa.

**Obr.: 2. 1 Požadavky na zajištění BOZP**

POŽADAVKY NA ZAJIŠTĚNÍ BOZP		
LEGISLATIVA (cca 70 % až 80 %)	VYHLEDÁNÍ A VYHODNO- CENÍ RIZIK PŘI PRÁCI	KATEGORI- ZACE PRACÍ

*Zdroj: Tomáš Neugebauer, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, o čem je současná, 2016*

## 2.4 Povinnosti zaměstnavatele

Jak tvrdí Janáková (2018, s. 384) „*definici zaměstnavatele můžeme najít v zákoníku práce jako osobu, pro kterou se FO v základním pracovněprávním vztahu zavázala k výkonu závislé práce. V pracovněprávních vztazích nalézáme zaměstnavatele vystupujícího pod svým jménem a je odpovědný z těchto vztahů.*“

Zaměstnavatel má jako nejzákladnější povinnost v problematice BOZP správné zajištění BOZP ve vztahu se všemi FO, které jsou s jeho vědomím na pracovištích. Tedy můžeme říci, že nejen ke svým pracovníkům, ale i ke kontrolorům kontrolního orgánu či servisním technikům, kteří se vyskytují na jeho pracovišti. K tomuto patří dle § 101 odst. 6 zákoníku práce také úhrada nákladů spojených se zajišťováním BOZP, avšak bez toho aniž by se nikterak přenášely přímo či nepřímo na zaměstnance (Neugebauer, 2016).

Seznam základních povinností zaměstnavatele nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Příkladem to mohou být povinnosti:

- zajištění výkonu práce zaměstnanci, tak aby odpovídala jeho schopnostem,
- informovat zaměstnance o možných rizicích na pracovišti,
- zajištění řádného školení zaměstnance,
- správná znalost zdravotní způsobilosti zaměstnance,
- nutnost lékařské prohlídky zaměstnance před nástupem do práce,
- vést písemnou dokumentaci (Hůrka et al. 2018),
- vyžadování a kontrola dodržování předpisů,
- nepřipouštění konkrétního zaměstnance k výkonu zakázané práce, které neodpovídají jeho pracovním schopnostem (Hloušková et al., 2019).

Dále je zaměstnavatel dle zákoníku práce povinen k vytváření bezpečného a zdravého prostředí a pracovní podmínky pomocí vhodné organizace BOZP. Můžeme tedy říci, že je povinen přistupovat k BOZP systémově. Tento přístup znamená, že zpracování interních předpisů, které popisují BOZP ve firmě je zákonnou nutností. Zmíněné spisy mohou být například vnitřní řád či směrnice BOZP (Neugebauer, 2016).

#### 2.4.1 Dokumentace BOZP

V žádném zákonu či předpisu nenalezneme doslovný termín „dokumentace BOZP“, avšak jedná se o obecně zavedený pojem. Tento pojem souhrnně dává dohromady a zjednodušuje pojmenování všech potřebných dokumentů, které jsou součástí BOZP na konkrétním pracovišti. Můžeme tedy říci, že dokumentace BOZP tedy představuje souhrn dokumentů, které zpracováváme organizaci přímo na míru, dle konkrétních podmínek na daném pracovišti a dle činností, které můžeme na pracoviště zařadit. Reflektujeme tedy strukturu společnosti, pracovní postupy, péči o zaměstnance a řízení pracovního rizika včetně opatření (Šimek, 2015).

Zaměstnavatel má za své zaměstnance odpovědnost a měl by vynaložit veškeré potřebné úsilí k zajištění bezpečného pracovního prostředí pro své zaměstnance. Můžeme se setkat s tvrzením, že zaměstnavatel svým zaměstnancům mohl nesčetněkrát říkat, že nemají dělat to či ono, že mají dávat pozor na některé pracovní postupy, nebo že mají firemní automobil řídit bezpečně a jezdit s ním pomalu. To však můžeme



s přesností vyhodnotit jako správnou cestu k porušení zákona. Slova jsou stále jen slova, a dokud nebudou vedené v písemné formě, nemají jistou právní váhu. Například pokud se pracovníkovi stane pracovní úraz, tak zaměstnavatel bude muset dokázat, že zaměstnance dostatečně seznámil s riziky, byť na první pohled naprosto zřetelnými. Pro tento účel platí nepsané, za to velmi důležité pravidlo „co je psáno, to je dáno“ a zaměstnavatel musí písemně podložit dokumentaci zaškolení a seznámení rizik zaměstnance pro svoji obhajobu (Šimek, 2015).

Měli bychom vědět, co všechno dokumentace BOZP zahrnuje a také bychom si měli být vědomi skutečnosti, že všechny záležitosti spolu přímo souvisí. Každá dokumentace je zpracovávána přímo na míru dané společnosti, proto nemůžeme s jistotou vyjmenovat její přesný obsah. Můžeme však uvést nejčastější dokumenty, které zařazujeme do dokumentace (Šimek, 2015).

Dokumentaci bychom měli vést funkčně, tak aby odpovídala konkrétnímu provozu a byla užitečná. Měla by být srozumitelná a psána v českém jazyce (Šimek, 2015)

Jak tvrdí Janáková (2018, s. 48) *„zaměstnavatel by měl vést dokumentaci o BOZP, nejen z důvodu zákonného, ale také pro pořádek a přehlednost v plnění povinností na úseku BOZP, proto aby mohl doložit kontrolnímu orgánu svou činnost.“*

#### 2.4.2 Příklady některých částí dokumentace BOZP

V následující podkapitole si uvedeme některé z příkladů dokumentace BOZP potřebné ke správnému vedení dokumentace a podrobně si je vysvětlíme.

Příkladem tedy jsou:

**Dokumentace kategorizace prací** – zde můžeme dle zákona o ochraně veřejného zdraví vidět nutnost rozdělení všech jednotlivých prací ve všech společnostech do **4 různých kategorií**, a to podle náročnosti a omezení pro jednotlivé zaměstnance. Jako příklad můžeme uvést práci, kterou nemohou vykonávat těhotné ženy, nebo osoby s chronickými zdravotními potížemi. Tato kategorizace je řešena v součinnosti s krajskou hygienickou stanicí. V případě ztížených pracovních podmínek kategorizaci doplňujeme o dílčí měření škodlivého zdroje. Tento dokument je velmi často kontrolován inspektorátem bezpečnosti práce (Šimek, 2015).

**Dokumenty o vyhledávání a eliminaci rizik** – zde můžeme naléznout metodu popisující vyhledávání a odstraňování případných zdravotních a bezpečnostních rizik. Součástí této dokumentace je i registr rizik (Šimek, 2015), který je jedním z nejdůležitějších dokumentů z vnitropodnikové dokumentace BOZP, který cílí na vyjmenování a identifikace všech potenciálních rizik v podniku. Tato podstatná součást dokumentace je někdy nazývána jako analýza rizik (BOZP.CZ, online, 2018).

Avšak v zákoníku práce v § 102 odst. 4 nenalezneme žádné přesné instrukce, jak by měla být tato dokumentace zaměstnavatelem správně vedena. Nemůžeme ani přesně říci, které dokumenty tuto dokumentaci tvoří. Ale můžeme ji odvodit. Tedy že se bude jednat o všechny dokumenty zahrnující dokládání správného způsobu a průběhu vyhledávání a vyhodnocení rizik na pracovištích (Neugebauer, 2016)

**Pracovně lékařská péče** – zde můžeme říci, že každý zaměstnavatel musí uzavřít smlouvu o poskytování lékařských služeb s registrujícím se lékařem a následně musí své zaměstnance řádně poučit, jaké prohlídky a jaká případná očkování musí postoupit ke správnému výkonu práce. Zde můžeme vidět provázanost s již zmíněnou kategorizací prací, jelikož některé specifické kategorie vyžadují pravidelné prohlídky a posouzení způsobilosti (Šimek, 2015).

**Dokumentace a evidence pracovních úrazů a nemocí z povolání** – zde můžeme jednoduše říci, že pracovní úraz je každý úraz, který se zaměstnanci stane během výkonu pracovní činnosti nebo v souvislosti s ní. Všichni zaměstnavatelé mají za své zaměstnance odpovědnost, a tak je nezbytné veškeré pracovní úrazy řádně zaznamenat a prošetřit. V případě, že v rámci šetření pracovník prokáže, že se jedná o pracovní úraz, je nezbytné, abychom o úrazu sepsali záznam o úrazu a úraz nahlásili na příslušnou instituci. Nesmíme zapomenout na to, že každý úraz, byť se může zdát, že je zanedbatelný, musíme zaznamenat do knihy úrazů. Každý zaměstnanec je pro případné pracovní úrazy pojištěn, a tak mu náleží nárok na náhradu škody, tedy odškodné (Šimek, 2015).

**Traumatologický plán a plán první pomoci** – zde vycházíme z faktu, že každý zaměstnavatel je povinen dle zákona přijmout taková opatření, která zjednoduší organizaci a řízení krizových situací. Příkladem můžeme uvést havárie, požáry a další mimořádné události. Při zpracovávání bychom měli úzce spolupracovat

s poskytovatelem pracovně-lékařské péče, který musí mít dohled nad vhodným zajištěním první pomoci (Šimek, 2015).

Pracovně-lékařské služby jsou zdravotní preventivní služby a zahrnují součásti:

- provádění pracovně-lékařských prohlídek a vyhodnocení zdravotního stavu zaměstnance za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci,
- poradenství zaměřen, které je zaměřeno na ochranu zdraví při práci a na ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s danou prací,
- pravidelný dohled na pracovištích a v dalších zařízeních zaměstnavatele a také nad výkonem práce.

Tyto 3 základní pracovně-lékařské části musí být vždy zajištěny (Medikaal, online, 2016).

V bližším rozboru traumatologického plánu můžeme nalézt zásadní informace, kterými jsou například důležitá telefonní čísla, informace o umístění lékárničky, kontakt na osobu, která má za úkol výměnu léků po době expirace či pokyny, jak se zachovat při poskytování první pomoci (Šimek, 2015).

**Dokumentace k OOPP** – zde vycházíme z faktu, že zaměstnavatel dle § 104 odst. 5 Zákoníku práce je povinen zajistit svým zaměstnancům vhodné osobní ochranné pracovní prostředky. A to především v situacích, kdy sám není schopen kolektivním zajištěním nebo organizací práce eliminovat riziko na pracovištích. Zpravidla zde zařazujeme doplňky k oděvu, nositelné doplňky pro ochranu očí, sluchu, dechu či jiných částí lidského těla, a také prostředky bránící pádu osob do hloubky. Vyhodnocení rizika konkrétní práce s vycházejícím přizpůsobením vhodných OOPP zaměstnavatel dělá sám. Mezi OOPP můžeme také zařadit mycí a dezinfekční prostředky. Všechny tyto prostředky zaměstnavatel přiděluje bezplatně a prokazatelně oproti podpisu zaměstnance. Oproti tomu je zaměstnanec povinen OOPP řádně udržovat, aby nedošlo k předčasnému znehodnocení prostředků. Do dokumentace řadíme **směrnice** pro poskytování OOPP a ochranných nápojů a příloh. Přílohy zde myslíme jako tabulky pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití OOPP a také jejich **evidenční list** (Šimek, 2015).

**Dokumentace pravidelné revize strojů, zařízení, skladů, regálů aj.** – zde řadíme veškeré prvky na pracovišti, které mohou znamenat potencionální riziko pro zaměstnance. Tyto prvky podléhají pravidlům soustavné kontroly. Části revize můžeme dělit na fyzickou kontrolu, vyzkoušení a zdokumentování současného stavu pracovního zařízení. Nesmíme zapomenout na to, že i revize regálů ve skladu nebo skříní s těžšími předměty je součástí prevence rizik. Dále v právním pohledu můžeme nalézt zákony, normové či jiné předpisy, které zadávají pravidelnou revizi elektronických spotřebičů, elektrických instalací, hromosvodů, plynových kotlen, takových nádob apod. (Šimek, 2015).

**Provozní dokumentace** – tuto dokumentaci nalezneme u všech strojů a kromě návodu k použití musí obsahovat i minimální lhůty na pravidelný servis. Tuto lhůtu můžeme specifikovat pomocí interního firemního předpisu, pokud ji neobsahuje jiná podniková dokumentace. Minimální zákonem daná lhůta pro revizi je většinou 12 měsíců. Nesmíme však zapomenout, že ke každému stroji či zařízení, které máme na pracovišti, a které jsou používány pracovníky k výkonu práce, musíme vlastnit aktuální návod na obsluhu (Šimek, 2015).

**Školení zaměstnanců v oblasti BOZP** – toto můžeme zařadit jako důležitou povinnost zaměstnavatele (Šimek, 2018). Zaměstnavatel je povinen soustavně vyžadovat a kontrolovat dodržování požadavků předpisů k zajištění správného vedení BOZP (Janáková, 2018). Všichni zaměstnanci musí být poučeni určenou osobou o bezpečnosti na pracovišti a bezpečném plnění pracovních úkolů ve vztahu k použitým technologiím, zařízením či strojům (Šimek, 2015). Školení zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím vedoucích pracovníků či specializovaných nebo využije služeb externích organizací školicích v problematice BOZP (Janáková, 2018). Evidence o školení zaměstnanců včetně kopie osnov takového školení a výsledků přezkoušení zaměstnanců z daných pravidel je klíčovým prvkem BOZP.

Školení musíme uskutečnit v den nástupu na pracovní pozici a dále pak opakovaně, dle charakteru pracovního prostředí (Šimek, 2015). Zaměstnanec je povinen být účastníkem školení, které mu zajišťuje zaměstnavatel (Janáková, 2018). V zákonu nenalezneme konkrétní pojmenování školení, avšak můžeme se setkat s označením jako je například „školení BOZP“, „školení PO“ či „školení první pomoci atd. Dokumentaci ke školení nejčastěji skládáme z osnov, prezenčních listin, tématického plánu a závěrečného přezkoušení (Šimek, 2015). Zaměstnavatel určí obsah a četnost

školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP , způsobu ověřování znalostí pracovníků a vedení dokumentace o provedeném školení sám (Janáková, 2018).

Zaměstnavatel je povinen zajistit školení při:

- nástupu zaměstnance do práce,
- změně pracovního zařazení nebo druhu práce,
- zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických či pracovních předpisů,
- situaci, kde můžeme nalézt značný vliv na značný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, s tím faktem že všechna školení musí být provedena bez zbytečného odkladu za strany zaměstnavatele či zaměstnance (Janáková, 2018).

Jak uvádí Janáková (2018) „školení můžeme rozdělit na dvě hlavní části, které jsou:

**Obecná část** – tato část je pro všechny stejná a zaobírá se především ustanovení zákoníku práce.

**Specifická část** – zde nacházíme rozdíly u zaměstnavatelů podle předmětu podnikání a prováděných činností, podle rizikových faktorů, které se vyskytují na pracovištích. Vycházíme zde především ze zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále ze zákona o ochraně veřejného zdraví a také z prováděcích právních předpisů, které stanovují organizaci práce a pracovní postupy“

## 2.5 Povinnosti zaměstnance

V zákoníku práce nalezneme popis zaměstnance takto:

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Hloušková et al., 2019)

Jako závislou práci můžeme označit práci v pracovněprávním vztahu, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec je vykonavatelem práce jménem zaměstnavatele, podle zadaných pokynů a musí ji osobně vykonávat (Janáková, 2018).

Neugebauer (2016) tvrdí, že i zaměstnanec má povinnost k správnému zajišťování BOZP ve firmě, proto při hledání práv a povinností zaměstnance se spoléháme na zákoník práce, kde v § 106 je najdeme konkrétně popsány. Mezi hlavní práva zaměstnance patří právo na zajištění BOZP.

Dalšími právy jsou:

- právo na podání informací o rizicích zadané práce,
- právo na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením na pracovišti,
- právo na odmítnutí výkonu zadané práce, o níž je důvodně přesvědčen (Neugebauer, 2016), (může se jednat o běžnou situaci, avšak domněnka musí být důvodná (Hloušková, 2019)), že bezprostředně ohrožuje jeho zdraví či život.

Jedním z dalších práv zaměstnance, které je i zároveň povinností dle zákoníku práce, je podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. V tomto případě by zaměstnanec měl aktivně uplatňovat stanovených opatření, které zaměstnavatel přijal, a taky se aktivně podílet na řešení otázek BOZP (Neugebauer, 2016).

Avšak v § 106 odst. 4 zákoníku práce nalezneme i povinnost zaměstnavatele, kterými jsou:

- znalost svých základních povinností, které vyplývají z právních předpisů a požadavků, které zaměstnavatel stanovil a tvoří součást kvalifikace zaměstnance,
- dodržování stanovených pracovních postupů,
- zákaz požívání alkoholických nápojů na pracovišti či zneužívání jiných návykových látek (v tomto případě je zaměstnanec také povinen se nechat podrobit dechové či jiné zkoušce, která by prokázala alkohol či jinou návykovou látku v krvi),
- oznámení závad a nedostatků na pracovišti zaměstnavateli (Hloušková, 2019).

Mezi další povinnost, která je velmi zásadní k ohledu na BOZP je povinnost bezodkladného oznámení svého pracovního úrazu nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Ovšem toto platí i při úrazu spolupracovníka či jiné FO, u kterého byl svědkem. Zaměstnanec je povinen spolupracovat při objasňování příčin události (Neugebauer, 2016).

V následující tabulce můžeme vidět důvod zájmů k zajištění správných podmínek v BOZP ze strany zaměstnavatele, zaměstnance či kontrolních orgánů (státu).

**Obr.: 2. 2 Zájem na zajištění BOZP**

ZÁJEM NA ZAJIŠTĚNÍ BOZP (odborné orgány k uplatnění zájmu)		
ZAMĚSTNAVATEL (odborně způsobilá osoba k prevenci rizik a lékař závodní preventivní péče)	ZAMĚSTNANEC (odbory, zástupce pro BOZP)	STÁT (kontrolní orgány, legislativa)
ochrana před snížením produktivity práce, hrazením náhrad mzdy, snížením konkurenceschopnosti, zvyšování nákladů, soudního vyrovnání atd.	ochrana zdraví, jako součást svého potenciálu uplatnění se na trhu práce	ochrana před zvýšením sociálních výdajů, ochrana svých investic do občanů
zdraví zaměstnanců je vstupním kapitálem		

*Zdroj: Tomáš Neugebauer, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, o čem je současná, 2016*

## 2.6 Kontrola BOZP

V České republice máme několik institucí, které kontrolují správnosti dodržování BOZP a také příslušnou dokumentaci, kterou zaměstnavatel musí vést v souladu se zákonem. V případě zjištění pochybení na straně zaměstnavatele může být sankcionován kontrolním orgánem.

Janáková (2018) tvrdí, že jedny z těchto institucí jsou kontrolní orgány na úseku pracovních vztahů a pracovních podmínek. Jedině § 1 až § 6 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce stanoví jejich působnost a příslušnost, práva a povinnosti při kontrole. Můžeme tedy říci, že orgány státní inspekce práce jsou **Státní úřad inspekce práce** a správní úřady, kterými jsou **oblastní inspektoráty**.

Tyto orgány mají pravomoc v oblasti:

- kontrolovat dodržování povinností, které vyplývají z platných právních předpisů,



- žádat po zaměstnavatelích odstranění závad a nedostatků, které byly zjištěny při kontrole,
- ukládat zaměstnavatelům pokuty za neplnění povinností či spáchání přestupků (BOZPCZ, online, 2016).

Působnost těchto orgánů můžeme nalézt ve vztahu zaměstnavatele k jejich zaměstnancům. Také u PO a FO vykonávající veřejné funkce. Dále se jejich působnost vztahuje na FO, které jsou v pracovně právním vztahu se zaměstnavatelem a samy zaměstnávají pracovníky. Též u PO a FO, které podnikají podle zvláštního právního předpisu a nikoho nezaměstnávají nebo u manžela či manželky a dítěte, kteří spolupracují s výše uvedenými osobami. Působnost můžeme nalézt u zadavatele či zhotovitele stavby a je také buď to FO anebo PO. Dalšími mohou být organizace, které vysílají a přijímají dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby dle zvláštního právního předpisu. A také věznice, kde PO nebo FO jsou zaměstnavateli odsouzených. Nebo PO vykonávající činnost výuky jako školy či školního zařízení. To také platí na PO a FO uskutečňující praktická výuka středoškolských žáků. A v neposlední řadě rovněž PO nebo FO provádějící umělecký, kulturní, sportovní a reklamní činnost s dětmi (Janáková, 2018).

Druhou skupinou dohlížející na ochranu veřejného zdraví je **státní správa v ochraně veřejného zdraví**. Jmenovitě to jsou Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice, Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra. Můžeme říci, že tyto orgány vytváří soustavu orgánů veřejného zdraví. Dalšími mohou být také Ministerstva dopravy, místního rozvoje, životního prostředí a krajské úřady.

Součástí Ministerstva zdravotnictví je i služební místo pro **hlavního hygienika České republiky**. Ten má postavení náměstka pro řízení sekce dle zákona o státní službě. Jako orgán Ministerstva zdravotnictví zastupuje ministerstvo ve věcech ochrany a podpory veřejného zdraví ve společnosti (Janáková, 2018). Hlavní hygienik musí splňovat základní předpoklady, jakými jsou české občanství, plnoletost, svéprávnost, bezúhonnost a zdravotní způsobilost. Avšak kromě těchto předpokladů můžeme říci, že musí splňovat i znalost jednoho cizího jazyku, odbornou způsobilost a také způsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi (Zdravotnický deník, online, 2015)

Další součástí institutů kontrolujících BOZP jsou **krajské hygienické stanice**, které jsou zároveň správními úřady. Těchto úřadů nalezneme v celé ČR celkem 14.

Mezi jejich pravomoc řadíme vydávání rozhodnutí, povolení, osvědčení a další plnění úkolů státní správy v ochraně a podpoře veřejného zdraví včetně státního dozoru. Avšak tato poslední pravomoc k ní spadá jediné v případě, že zde není zastoupeno příslušné Ministerstvo zdravotnictví. Dále můžeme říci, že krajské hygienické stanice vykonávají státní správu také v úseku prevence závažných havárií, a to dle zákona o prevenci závažných havárií. Krajské hygienické stanice dále mohou rozhodovat na žádost zaměstnavatele či z moci úřední ohledně kategorizace prací. Stanoví zde rizikovost jednotlivých výkonů (Janáková, 2018)

#### 2.6.1 Výše pokut při nedodržení BOZP

Jak již bylo výše zmíněno, kontrolní orgány mohou namátkově kontrolovat dodržování zásad BOZP a také mohou pokutovat zaměstnavatele za každý zjištěný nedostatek či překážku ve výkonu řádné kontroly. Kontrolní orgány zde mají tedy zastoupení v zákonu č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Výši pokut, které se zpravidla odvíjí od závažnosti pochybení, vidíme, že může dosahovat až:

**50.000 Kč** – příkladem této sankce je pořádková pokuta uložena FO. Ta zavinila, že osoba, která je právě kontrolována nevytvořila správné podmínky k výkonu kontroly či nevykonala dostatečnou součinnost při kontrole (Hloušková et al., 2019).

Zde se kontrolní orgán opírá o § 42 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**100.000 Kč** – zde sazba bude například udělena v situaci, kdy zákonný zástupce dítěte se dopustí přestupku, kdy dítě je součástí umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti, avšak chybí mu k tomu potřebné povolení (Hloušková et al., 2019).

Legislativu budeme hledat v § 22 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**200.000 Kč** – tato sazba bývá udělována například při zjištění pochybení zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců či při situaci, kdy zaměstnavatel odmítá na své náklady svým pracovníkům vytvořit podmínky k řádnému výkonu práce (Hloušková et al., 2019).

Hloušková a kolektiv (2019) tvrdí, že zde nacházíme potřebnou právní úpravu v § 62, 277, 279, 280, 257 a § 339 odst. 1 zákoníku práce.

Dále v 14, 16, 23, 27, 29, zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**300.000 Kč** – zde můžeme uvést příkladem porušení konzumace alkoholických nápojů na pracovišti či jiných návykových látek, nebo při znemožnění odborovým orgánům kontrolovat firemní stav BOZP (Falck, online, 2017).

Právní úpravu, o kterou se může kontrolní orgán opřít během udělení sankce, nalézáme v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce, kde nacházíme některé povinnosti zaměstnavatele, dále v § 322 zákoníku práce, který udává povinnosti zaměstnavatele ke kontrolním orgánům (BOZP.CZ, online, 2019). Také § 10 odst. 4 a § 18 zákona 309/2006 Sb., zákona o zajištění dalších podmínek BOZP a v § 12, 15, 17, 18, 25, 28, 30, 31 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**400.000 Kč** – tato částka bývá položena zejména při pracovních úrazech či nemocech z povolání, které nebyly zaměstnavatelem ohlášeny u dotyčných institucí (Falck, online, 2017).

Tato právní úprava je nástrojem kontrolního orgánu, který se opírá § 11 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. Tato legislativa se zabývá nerovností zacházení. Také v § 15 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. Dále také v § 15 odst. 1 zákona 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kde můžeme naleznout konkrétní podmínky při realizaci stavby (BOZP.CZ, online, 2019). Také v § 17, 24, 28, 30 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**500.000 Kč** – sankce je udělována v případě pochybení zaměstnavatele ve správném odměňování zaměstnance, a to například při neposkytnutí příplatku, který zaměstnanci právně náleží, ačkoliv k tomu má povinnost.

V § 13 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, nalezneme veškeré pochybení při řádném odměňování. Dále v § 18, 26, 31 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**1.000.000 Kč** – tuto sankci můžeme naleznout v případech zanedbání zajištění pracovní bezpečnosti zaměstnanců na pracovišti, v případě neobdržení nezaplatněných ochranných prostředků či oděvů (Falck, online, 2017).

Legislativa při této sankci vychází z § 13 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. Zákon zde rozebírá možné pochybení při odměňování zaměstnanců. Dále v § 15, 17, 18, 20, 20a, 26, 28, 30, 31, 33, 33a zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**2.000.000 Kč** – tato sankce může být udělena hlav v případě zaměstnavatelů, kteří nedodrží povinnosti při zajištění BOZP vyplývající ze Zákoníku práce či v případě nezajištění preventivních opatření, které mohou pomoci vyvarovat se k ublížení zdraví či k smrti zaměstnance (Falck, online, 2017).

Zde se legislativa opírá o §13 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, kde můžeme naleznout chybné chování zaměstnavatele při vyplacení odměny zaměstnavatele. Dále v § 15, 17, 19, 20, 21, 26, 28, 30, 32, 33, 34 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce (Hloušková et al., 2019).

**10.000.000 Kč** – udělení této sankce je velmi výjimečné, avšak nikoliv nemožné. Zde se setkáváme s § 12, 25 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, který říká, že zaměstnavatel a zaměstnanec musí svůj pracovněprávní vztah zpečetit pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (Hloušková et al., 2019)

## 2.7 Současný stav BOZP v České republice

O stavu BOZP v České republice můžeme říci, že je na dobré cestě. Od vstupu do Evropské unie až po současnost se Česko snaží důležitost BOZP nepodceňovat a dávat ji patřičný význam, který ji právem náleží. Bohužel dnes v 21. století zde vidíme velký nárůst nároků na rychlost a kvalitu práce. Fyzická náročnost je často nahrazována psychickou zátěží způsobenou zvyšující se intenzitou práce. Zde můžeme říci, že hlavním atributem zhoršujícího psychického stavu zaměstnanců je zejména zvětšující se výskyt pracovního stresu. Dále vidíme, že hranice k odchodu do starobního důchodu je stále posouvána, což vede ke změně věkové zastoupení pracovních sil a také charakteru práce.

Oproti tomu můžeme vidět jeden z mnoha faktů. Tím je, že zde postupně ustupuje význam klasického zaměstnavatelského vztahu v menších podnicích a prosazuje se individualizace vztahů. K pochopení nám dopomůže skutečnost, že je zde stav, který se projevuje poměrně stálý výskytem případů poškození zdraví při práci, tam

kde je bezpečnost závislá především na organizaci zadané práce a bezpečném chování zaměstnanců a zaměstnavatelů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008).

Dle Neugebauera (2016) se při problematice BOZP nezaměřujeme jen stroje, zařízení a pracovní prostředí, nýbrž i na lidský faktor a kulturu práce jako celku. Tyto náležitosti již dále nepatří jen bezpečnostnímu technickému, ale i vedení firmy v zastoupení v top managementu a dalších vedoucích zaměstnanců či zbytek zaměstnanců na pracovišti.

#### 2.7.1 Silné stránky českého systému BOZP

V České republice máme základní právní okruh problematiky týkající se BOZP. Česká republika, jakožto člen Evropské unie splnila daný závazek a zabezpečila transpozici základní směrnice Rady 89/361/EHS ze dne 12. 6. roku 1989, tedy o provádění patřičných kroků, které vedou ke zvýšení a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a také soustavy jejích jednotlivých dílčích směrnic. Tyto směrnice se týkají specifických rizik a aspektů práce, do kterých můžeme řadit právě ta rizika vystavení zaměstnanců při svém pracovním výkonu. Zavedením do českého práva můžeme říci, že vzniká jednotný rámec synchronizovaných minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavků ochrany pracovníků při práci, které přispívají k evropské hospodářské soutěži a vylučují tak zvýhodňování podnikatelských subjektů, které by napomohly k zhoršování pracovních podmínek a stavu BOZP.

#### 2.7.2 Slabé stránky českého systému BOZP

Přes všechny pokroky dosažené v jednotlivých oblastech splňování daných cílů se zde nachází řada úloh, které čekají na plné dokončení. A to zejména z objektivních důvodů závislých na dosažení politické souhry u zákonodárných orgánů či konsensu odborníků na záměru řešení. Většina z nich má svou důležitost a jsou pro další rozvoj v oblasti BOZP klíčové. Kupříkladu můžeme nalézt zjednodušování právních úprav ze strany sociálních partnerů, kde pro jejich uplatňování jsou postrádány výklady požadavků právních předpisů a taky konkrétní příklady řešení, které by značně dopomohly k pochopení správnému interpretování (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008).

### 3 Analýza bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u vybraného zaměstnavatele

V této kapitole se budeme věnovat analýze BOZP u vybraného zaměstnavatele. Představíme si firmu a uvedeme základní informace o ní. A také se pokusíme zanalyzovat stav BOZP ve společnosti a navrhnout případné změny, které by mohly dopomoci k následovnému zlepšení, které by se ve společnosti mohlo odrazit jak z ekonomického tak lidského hlediska.

#### 3.1 BOZP ve velkoobchodu

Jak již bylo výše zmíněno, v praktické části se budeme zabývat problematikou BOZP v maloobchodní síti.

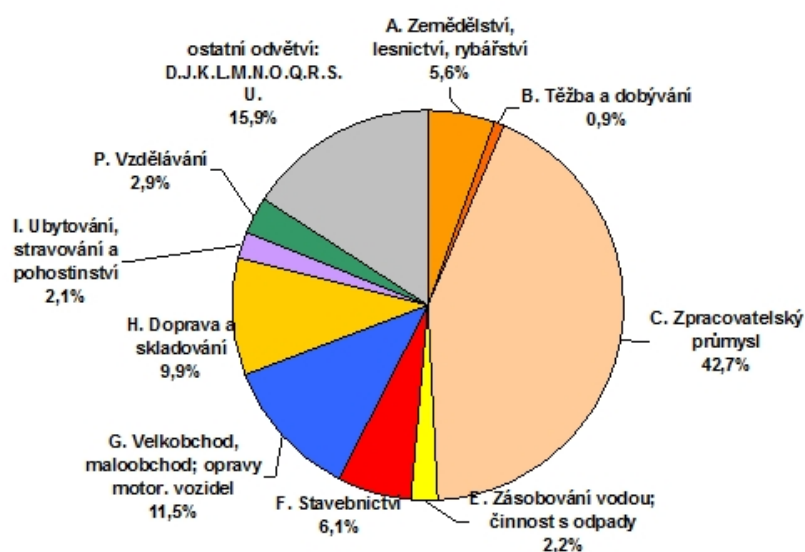
Ve velkoobchodních sítích můžeme říci, že je úrazovost daleko nižší než kupříkladu ve stavebnictví, dopravě, těžbě či jiné části ekonomického sektoru. Avšak nemůžeme fakticky tvrdit, že by byla naprosto nulová. Služby v těchto obchodech jsou spojeny s prací ve skladech či na prodejnách, kde ke zranění zaměstnance může dojít rovněž jako u všech zmíněných sektorů. Proto i zde bychom měli dbát na zvýšenou pozornost v BOZP. Inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat ze strany zaměstnanců správné dodržování vnitřních předpisů či dodržování požadavků BOZP. Ze strany zaměstnavatelů je kontrolováno dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů. Dále také mohou vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty.

Ve všech případech úrazů zaměstnanců na pracovišti je zaměstnavatel povinen tyto úrazy zapisovat do knihy úrazů. Zde můžeme naleznout zaevidované všechny úrazy spjaté s prací pro zaměstnavatele, ale také nemoci z povolání, které mají negativní důsledky na pracovní a soukromý život zaměstnance.

Dle českého statistického úřadu v podnicích s 500 a více zaměstnanci bylo hlášeno v 1. polovině roku 2019 přes 1.500.000 nových případů pracovní neschopnosti a to přibližná třetina byla zapříčiněna při pracovním výkonu na pracovištích. Dále můžeme říci, že z tohoto čísla bylo více, jak 600.000 případů právě ze sekce CZ-NACE části G, kterou můžeme nazvat jako část pro velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel (ČSÚ, online, 2019).

V následujícím grafu můžeme vidět uvedené podíly počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností, ke kterým došlo v jednotlivých odvětvích v roce 2018. Jak si můžeme povšimnout nejvíce těchto úrazů je ve zpracovatelském průmyslu tedy v sekci C, avšak sekce ke které se řadí i náš vybraný podnik tedy sekce G (velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel) má 11,5 % z celkového počtu úrazů za tento rok a můžeme tedy s jistotou říci, že velkoobchody mají na značný podíl na celkové úrazovosti v rámci ČR.

**Obr.: 3. 1 Pracovní úrazovost v roce 2018 v odvětvích**



Zdroj online: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-urazovost/626-pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2018>

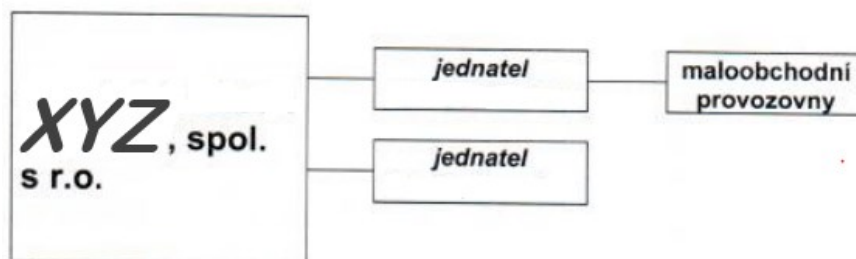
### 3.2 Představení společnosti

Ke zpracování potřebné analýzy v praktické části bakalářské práce, výběr spočinul na společnosti XYZ, s. r. o, která se zabývá distribucí a prodejem módního neznačkového oblečení dováženého převážně z Číny, Bangladéše či Indonésie a to pro český, slovenský a polský trh. Při vzniku společnosti se zakladatelé rozhodli pro společnost s ručením omezeným s počátečním kapitálem 200.000 Kč, které do podnikání vložili ze soukromých financí. Společnost má dva vlastníky, kteří jsou rovněž i statutární orgány a jednatele společnosti. Jejich obchodní podíly jsou 51% a 49%. Společnost byla zapsána do obchodního rejstříku v roce 2002 se sídlem v hlavním městě Praze, tudíž můžeme říci, že má své místo s textilními výrobky na českém trhu již 18 let.



Dle výroční zprávy můžeme ve společnosti vidět následující organizační strukturu, která nám může dopomoci k představení firmy.

**Obr.: 3.2 Rozdělení ve společnosti XYZ**



*Zdroj: Účetní závěrka společnosti XYZ, s. r. o. [2018], výroční zpráva [2018], zpráva o vztazích [2018], zpráva auditora + rozhodnutí jediného společníka*

Můžeme říci, že hlavním předmětem firmy dle výroční zprávy společnosti XYZ, s. r. o., a to z roku 2018 je zprostředkování obchodu, specializovaný velkoobchod, zprostředkování služeb a výroba oděvů a oděvních doplňků (kromě kožesinových).

Krom zmíněných předmětů se firma zabývá také prezentací a online prodejem zboží na svých stránkách, kde si zákazník může vytvořit profil a online nakupovat či si rezervovat produkt, který se mu líbí a následně si ho vyzkoušet na prodejně, která je nejbližší jeho bydlišti. Jak je uvedeno na online-eshopu společnosti, firma se snaží vytvářet „skvělou značku pro muže a ženy, kteří mají rádi, jedinečný design a městský styl, který je inspirován módními trendy a nebojí se držet krok s nejnovějšími poznatky ve světě módního průmyslu“. (XYZ, online, 2014)

### 3.2.1 Cíl společnosti XYZ

Dlouhodobým cílem společnosti je prosadit se na tuzemském trhu mezi konkurenčními značkami a vytvořit tak značný podíl na trhu s prodejem textilního zboží. Což můžeme říci, že se společnosti značně daří již z poznatku, že je po celé České republice již zastoupena s 50 pobočkami. Firemní prodejny můžeme najít ve všech velkých městech a to ve větších obchodních centrech,retailech či domech. Avšak pro firmu je důležitý jiný cíl, a to expandovat do menších obcí či městysů. Zde můžeme říci, že se zde nachází daleko nižší kupní síla než ve velkých městech a mohlo by to pro společnost být finančně nevýhodné. Přesto můžeme naléznout pobočky této společnosti i v osmi městysích.

Dále obchody této společnosti můžeme najít i u našich sousedících států, tedy v Polsku či na Slovensku. Tam lokace prodejen je téměř totožná jako na tuzemském trhu, tedy v menších či větších městech.

**Obr.: 3.3 Lokace kamenných prodejen společnosti XYZ**



*Zdroj: Mapy.cz, společnost XYZ, s. r. o.*

V tomto obrázku můžeme vidět mapu České republiky, Slovenské republiky a Polské republiky s vyznačenými českými, slovenskými a polskými prodejnami společnosti, které společnost provozuje na území těchto třech krajín.

Firma se snaží držet trendů a žádostí svých klientů, a proto se v roce 2018 společnost rozhodla i po konkurenčních krocích rozšířit své portfolio prodáváného zboží o dekorativní sekci, ve které si zákazníci mohou pořídit dekorativní předměty do domácnosti, například bavlněné deky, polštáře, osušky a však i foto rámečky či vonné oleje a další. V následujícím roce tedy v roce 2019 společnost přišla s razantním krokem rozšířit sortiment oblečení o oblečení pro děti od 1 roku do 12 let. Tento krok společnosti přinesl velký zájem ze strany potencionálních zákazníků a rodičů zároveň.

Pro svou analýzu jsem si vybral prodejny, které se nachází v obchodních domech v Ostravě. Prodejny jsou různě od sebe staré a také jejich lokace je různá. Budu tedy analyzovat prodejny otevřené od roku 2007 až 2015 ve 3 obvodech statutárního města Ostravy.

### 3.3 Zaměstnanci společnosti

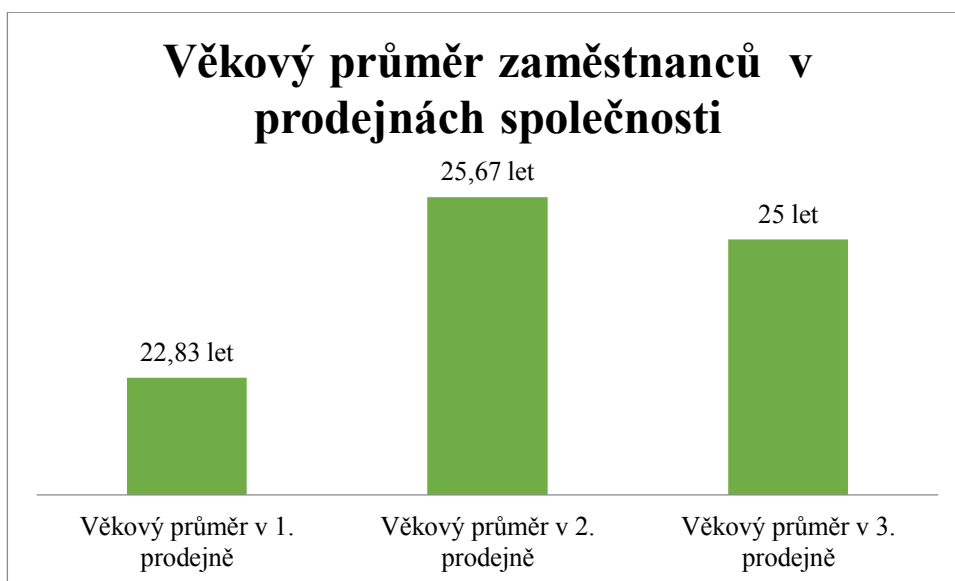
Počet zaměstnanců ve všech 3 státech Evropské unie dosahuje okolo 1200 osob pracujících na firemních pozicích jako manažer, vedoucí prodejny, asistent prodeje či skladník. V otázce účetnictví a mzdové agendy společnost využívá lokálních (podle toho v jaké zemi se daná prodejna nachází) externích firem. Z toho je společnost v ČR zaměstnavatelem okolo 500 zaměstnanců, a z toho přes 320 zaměstnanců na hlavní pracovní úvazek a zbylých cca 200 na brigádnické práce a výpomoc při prodeji. Brigádníci mají většinou se zaměstnavatelem sjednanou smlouvu DPP, kde je jim po 300 odpracovaných hodinách nabídnuta smlouva DPČ.

Konkrétně v prodejnách potřebných pro naši analýzu pracuje na HPP:

- v 1. prodejně 6 zaměstnanců,
- v 2. prodejně 6 zaměstnanců,
- v 3. prodejně 4 zaměstnanci,
- + nadřízený manažer pro Moravskoslezský kraj.

Dle věkového průměru můžeme říci, že v prodejnách naší společnosti jsou zaměstnáni mladší lidé. K tomu nám dopomůže i následující graf, který zachycuje věkovou diversitu mezi zaměstnanci v prodejnách.

**Graf: 3.1 Věkový průměr zaměstnanců v prodejnách společnosti XYZ**



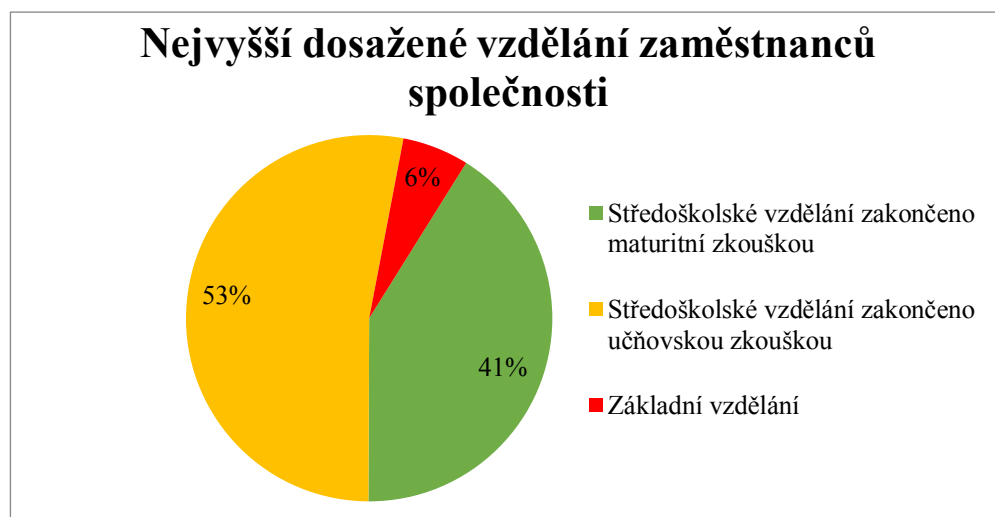
*zdroj: vlastní zpracování*

Při pohledu na daný graf vyplývá, že nejmladší kolektiv zaměstnanců nalezneme v 1. prodejně. Dále v 3. prodejně se nachází druhý nejmenší věkový průměr. A v 2. prodejně můžeme vidět věkový průměr nejvyšší, avšak stále se tato hodnota pohybuje kolem 25 let. Což můžeme označit jako velmi mladý kolektiv pracovníků. Důvod proč tomu tak je, můžeme odhadnout ve větší zálibě mladých lidí v módě a chtíči pracovat v módním průmyslu.

Co se týče vzdělanosti zaměstnanců, nacházíme zde zaměstnance převážně se středoškolským vzděláním. Buď to středoškolské vzdělání zakončeno maturitní zkouškou, nebo středoškolské vzdělání zakončeno učňovskou zkouškou. Avšak nalezneme zde i zaměstnance jen se základním vzděláním. Ti však nepracují na vedoucích pozicích a jsou převážně zaměstnání jako asistenti prodeje či asistenti skladu.

V následujícím grafu můžeme vidět zastoupení zaměstnanců se středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou, učňovskou zkouškou, ale i vzdělání zakončené pouze základním vzděláním. V grafu není zmíněno vzdělání manažera, které vždy musí být vysokoškolské, protože není daným zaměstnancem konkrétní prodejny.

**Graf: 3.2 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti**



*Zdroj: vlastní zpracování*

K odměňování zaměstnanců ve společnosti je použita měsíční pravidelná mzda. Zaměstnanci svou mzdu obdrží na svůj bankovní účet, který zadali zaměstnavateli a je napsán i v pracovní smlouvě, vždy k 15. dni v měsíci.

V náplni jednotlivých prací můžeme vidět různorodost, která vždy souvisí s danou pozicí zaměstnance v prodejně. Na prodejnách nalezneme 4 pracovní pozice.

Kupříkladu zde máme vedoucí prodejny. Tito vedoucí dohlíží na své podřízené a zaručují správný chod prodejny a také se starají o administrativu. Dále komunikují se zákazníky, v problémech kde jsou vyžádáni buď to zákazníkem či podřízeným. Tato komunikace v určitých případech probíhá buď to na prodejně, nebo při zdlouhavějším řešení problému elektronicky či poštou.

Dále tu máme asistenty prodeje, kteří na dané prodejně obsluhují zákazníky, a to buď u kasy či kdekoliv jinde na prodejně, kde je zákazník v dané chvíli potřebuje. Zde můžeme uvést příklad pomoci v kabinkách či hledání vyžadovaného zboží na prodejně. Také doplňují zboží, které jim bylo přineseno ze skladu, a dle určené prezentace prodejny toto zboží rozmísťují po prodejně.

Také zde nalezneme asistenty skladu (skladníky), kteří přebírají zboží, kontrolují ho, vyskladňují a také zařazují buď to na prodejnu či na patřičné místo ve skladu. Jejich úkolem jsou také reklamace, které musí převzít a zaslat na hlavní sklad, kde se bude rozhodovat o jejím schválení. A v neposlední řadě také úklid a udržování čistoty a kontrolu hygienických podmínek při skladování textilních výrobků.

V poslední řadě brigádníci mají roli pomocníků, kteří pomáhají, kde jsou zrovna vyžadováni a kde budou nejvíce nápomocni. Také zde zastávají veškerý ranní a večerní úklid prodejny, skladu a zaměstnaneckých prostor.

V nadřízené pozici k pozici vedoucího prodejny můžeme nalézt pozici manažera. Každý z manažerů má svůj okruh prodejen, se kterými blízce spolupracuje a předává jim důležité informace a rozhodnutí z vedení společnosti či při nových krocích v obchodních strategiích. Tento okruh je povětšinou rozdělen dle rozdělení na krajní celky ČR. Můžeme tedy říci, že každý kraj má svého manažera, který zastituje všechny kamenné prodejny na území daného kraje, ke kterému byl přiřazen. Manažerovi je poskytnut firemní automobil, firemní telefon a také firemní notebook, tak aby mohl při pracovních cestách být stále k dispozici všem vedoucím prodejen při jakémkoliv problému, u kterého je třeba souhlas nadřízeného či vedení.

Dle předchozího rozdělení zaměstnanců v prodejnách můžeme tedy říci, že ve všech prodejnách, zaměstnavatel zaměstnává 16 pracovníků na různých pozicích plus manažera moravskoslezských prodejen. Avšak v zastoupení pohlaví pracujících na HPP v prodejnách nemůžeme mluvit o jakémkoliv diversity. Dnes je trendem mít pohlavní či věkovou rozmanitost. Zde však můžeme vidět homogenost na pracovních pozicích.

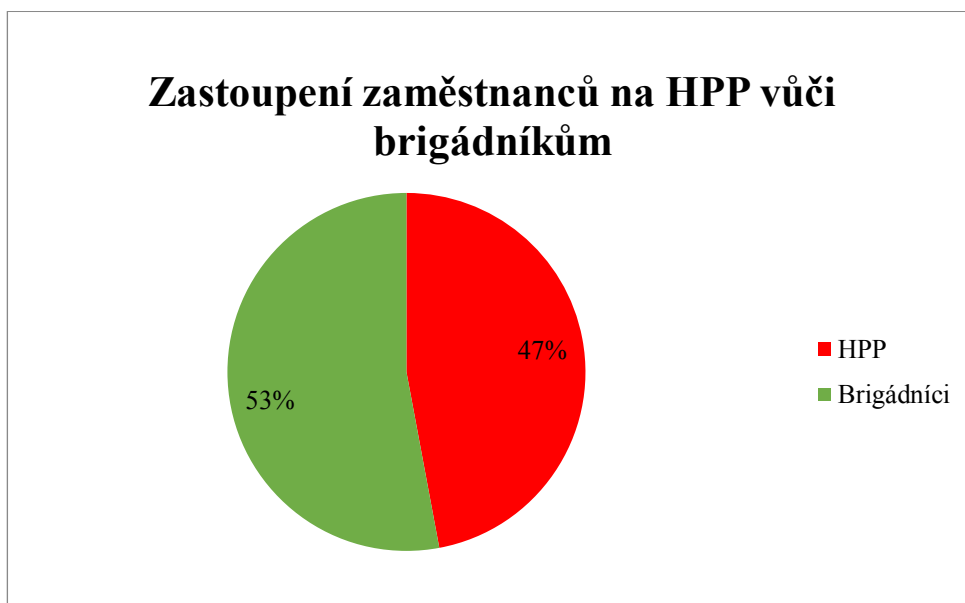
Další důležitou již zmíněnou pracovní silou společnosti jsou brigádníci, kteří zaštiťují zbylou práci, kterou je potřeba vykonávat na prodejnách či ve skladech společnosti. Celkově v prodejnách nalezneme 18 brigádníků, a to v následujícím stejnoměrném rozložení:

- v 1. prodejně 6 brigádníků,
- v 2. prodejně 6 brigádníků,
- v 3. prodejně 6 brigádníků
- + nadřízený manažer pro Moravskoslezský kraj.

Můžeme tedy říci, že v prodejnách je větší zastoupení brigádníků než zaměstnanců pracujících na HPP, což pro firmu znamená menší finanční zátěž ohledně placení sociálního a zdravotního pojištění za své zaměstnance. To však můžeme říci jen početně, jelikož na každé směně mohou být maximálně 3 brigádníci. Zde můžeme vidět pohlavní vyváženost, tedy rozdělení na 9 brigádníků a 9 brigádnic. Mohli bychom říci, že mužští brigádníci jsou povětšinou ve skladu, kde vykonávají práce a manipulaci s těžšími předměty či pracují ve větší výšce při skladování zboží a reklamaci ve skladu.

V následujícím grafu můžeme vidět zastoupení zaměstnanců, kteří pracují na HPP, a ti co pracují jako brigádníci ve vybraných prodejnách.

**Graf: 3.3 Procentuální zastoupení zaměstnanců na hlavní pracovní úvazek vůči brigádníkům**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Z finančních důvodů mají zaměstnavatelé ve zvyku na místo stálých zaměstnanců zaměstnávat brigádníky, studenty či seniory. Avšak v případě nouzového stavu, kdy brigádníci nemohou přijít, či ukončí pracovní poměr, zaměstnavatelé často zjistí, že tento značný nepoměr je nevyhovující už jen z důvodu kvality a kvantity práce potřebné na pracovištích. Tento problém často nastává i u naší vybrané společnosti především v letních měsících. Kdy si dovolenou chtějí vzít současně stálý zaměstnanci i brigádníci. A nastává problém, který často musí vyřešit vedoucí prodejny nebo manažer pro daný kraj.

### 3.3.1 Pracovní oděv a pomůcky zaměstnanců

Každý ze zaměstnanců je při nástupu do práce informován o pracovním oděvu, který musí nosit na pracovišti, tak aby byl dostatečně chráněn a reprezentoval společnost. Zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnancích černý vršek (triko, košili, mikinu, svetr), u kterého je doporučován s dlouhým rukávem a černé kalhoty (džínovinu či jiný materiál), u kterých jsou doporučovány dlouhé nohavice a uzavřenou černou obuv, se kterou může zaměstnanec předejít případnému úrazu. Veškerý oděv a obuv musí být bez značek, nápisů či obrázků. Zaměstnavatel toto oblečení svým zaměstnancům neposkytuje, avšak umožňuje si tento oděv a obuv zakoupit u něj s 35% slevou, která se zaměstnanci odečte na kase při nákupu. Vedoucí tuto transakci musí schválit, tak aby nedošlo k jakémukoliv zneužívání slevy mimo pracovní oděv. Tato sleva ovšem neplatí pro brigádně zaměstnané osoby. Ty si musí pracovní oděv pořídit sami.

Každý ze zaměstnanců a brigádníků dostane cedulku s magnetem, na které je napsaná pracovní pozice a s povolením zaměstnance se zde může nacházet i křestní jméno zaměstnance či brigádníka.

Ve skladu jsou k dispozici zaměstnancům a brigádníkům speciální nože k řezání krabic, tak aby se snadno dostali k sortimentu a vyskladnili jej. Dále se zde nacházejí lepicí pásky, které slouží k zalepení krabic, do kterých se balí starý či poškozený sortiment a posílá se zpět na hlavní sklad společnosti. Dále se ve skladu nacházejí plastové odpadkové pytle, které jsou určeny pro odpad z prodejny.

U pokladny mají zaměstnanci speciální dezinfekci, kterou mohou použít k čištění rukou při práci s bankovkami a kovy. Dále se zde nacházejí papírové utěrky, se kterými se zaměstnanec může utřít při případné očištění rukou.

Ve všech prodejnách společnosti se také u pokladen nacházejí pepřové spreje. Tyto obranné a zadržovací prostředky mohou použít jen v situaci, která může nastat při konfliktu se zákazníkem. Obranný sprej se může použít, jestliže je zaměstnanec fyzicky napaden a potřebuje se chránit před nebezpečným chováním zákazníka a je si plně vědom toho, že není jiná možnost obrany, tedy ji může použít jen v krajních situacích, tedy situacích života nebezpečných.

Rovněž se v každé prodejně společnosti nachází lékárníčka, která je pravidelně kontrolována a obměňována novými zdravotními pomůckami. Vedoucí prodejny má tyto lékárníčky co čtvrt roku prohlížet, hlídat expirační dobu léčiv a případně ji také doplňovat. Lékárnička je vždy plná a připravena pro situace, při kterých může dojít ke zranění zaměstnance.

Můžeme říci, že neexistuje žádná legislativa, která by udávala přesný obsah lékárníčky, avšak existují zákony či předpisy, kterých se zaměstnavatel může držet, při sestavování medikamentů a jiných ochranných prostředků v lékárníčce. Příkladem můžeme uvést § 75 vyhlášky č. 173/1995 Sb., o první pomoci (Bezpečnost práce.info, online, 2013).

### 3.3.2 Vstupní lékařské prohlídky

Každý ze zaměstnanců je povinen projít vstupní lékařskou prohlídkou před nástupem do zaměstnání a prokázat tak svoji zdravotní způsobilost k výkonu práce. Tyto prohlídky jsou prováděny dle zákona č. 373/11 Sb., o specifických zdravotních službách. Tento zákon je ještě doplněn vyhláškou č. 79/2013 Sb., která ukládá zaměstnavateli povinnost smluvně zabezpečit poskytovatele pracovně lékařské péče.

### 3.3.3 Školení zaměstnanců

Ráno první den nástupu do zaměstnání je každý zaměstnanec proškolen vedoucím prodejny. Školení probíhá v místnosti pro zaměstnance. Vedoucí prodejny podrobně projde vnitřní řád prodejny, požární řád a první pomoc. Dále zde zaměstnance poučí:

- o správném pracovním postupu na prodejně či ve skladu společnosti,
- o bezpečnostních předpisech a pokynech, které musí být dodržovány,
- o rizicích, která mohou zaměstnanci hrozit na pracovišti,



- o seznámení s pracovním prostředím, kde bude zaměstnanec vykonávat svou práci,
- o vyžadovaném pracovním oděvu při výkonu práce,
- o správném chování při řešení krizových situací se zákazníky,
- o hlášení, při kterém každý nedostatek či porucha musí být ihned hlášena vedoucí prodejny,
- o seznámení jak a kdy využívat OOPP,
- a také o udržování čistého pracovního prostředí.

Zaměstnanec dále dostane k pročtení veškeré materiály týkající se vnitřního pracovního řádu, požárního řádu a první pomoci. Má čas na to si tyto materiály přečíst a prostudovat v poklidu v zaměstnanecké místnosti. Když zaměstnanec uzná, že měl dostatek času, předstoupí před vedoucí prodejny a je dotazován. Kladené otázky se týkají celé problematiky BOZP a vnitřního řádu společnosti. Vedoucí tyto nově nabyté znalosti často prohlubuje situacemi z praxe, aby se v zaměstnanci probudil dostatečný zájem a soustředěnost.

Když vedoucí prodejny uzná znalosti zaměstnance jako dostačující k výkonu práce, nechá ho vyplnit formuláře ohledně BOZP, vnitřního předpisu, požárního řádu a první pomoci. Tyto formuláře jsou poskytnuty zaměstnanci v elektronické podobě pomocí testových otázek. Je nutné, aby zaměstnanec prošel bez jakékoliv chyby. Při chybné odpovědi se zaměstnanec s vedoucím prodejny zastaví u kladené otázky a postupně si ji rozeberou, tak aby došel ke správnému výsledku. Následně jsou tyto formuláře vytištěny a podepsány vedoucím prodejny i zaměstnancem a vloženy do složky BOZP k ostatním důležitým dokladům.

### 3.4 Kontrola BOZP ve společnosti

Ve společnosti během vybraného intervalu, tedy od roku 2014 do roku 2019 neproběhly žádné kontroly státních institucí. Avšak ve společnosti probíhají kontroly, které vede krajský manažer. Zaměřuje se především na dodržování pracovního postupu zaměstnanci a na zdravotní nezávadnost prostředí.

Kontroly probíhají namátkově tak, aby o nich zaměstnanci nevěděli. Během roku manažer provede nejméně 3 kontroly, aby se pokud možno co nejvíce zamezilo případnému pracovnímu úrazu.

Výsledek všech kontrol, které proběhly v rámci vybraných prodejen, byl shrnut jako dobrý a nebyly nalezeny žádné pochybení ze strany zaměstnanců či nedostatky v pracovním prostředí.

### 3.5 Úrazovost ve společnosti

Pro analýzu úrazovosti v prodejnách jsme se zaměřili na úrazy, které se staly v prodejnách či ve skladech během roků 2014 až 2019. Zaměřovat se zde měsíčně by bylo zbytečné dle nižšího výskytu úrazů než v jiných ekonomických sektorech. Informace z tabulek vycházejí z knih úrazů všech třech prodejen společnosti.

#### 3.5.1 Analýza úrazovosti v prodejnách společnosti

V následujících tabulkách můžeme vidět rozpětí mezi lety 2014 až 2019. Tento časový interval trvající 5 let nám postačí ke správnému zhodnocení stavu BOZP v naší společnosti.

V tomto časovém intervalu můžeme nalézt pracovní úrazy, které se staly zaměstnancům společnosti při pracovním výkonu. V tabulkách nalezneme text, který je zvýrazněn červenou barvou. Toto zvýraznění nám dopomůže k určení, který úraz zaměstnanec byl natolik vážný, že daný zaměstnanec musel navštívit lékaře a následně odešel do pracovní neschopnosti. V tabulce nalezneme převážně jen ojedinělé úrazy, což je zapříčiněno především tím, že prodejna a sklad zaměřeny na prodej a skladování textilních výrobků, nemusí být pro zaměstnance, tak rizikové pracoviště jako je tomu u jiných odvětví. A také toho, že méně závažné úrazy nemusely být zapsány do knihy úrazů.

**Tab.: 3. 1 Úrazovost zaměstnanců HPP na prodejnách společnosti XYZ**

rok						
prodejna	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1. prodejna</b>	-	Zarudnutí oka během sundávání slevových plakátů umístěných na výloze	-	Pohmoždění prstů při úklidu kabinek, <b>Pořezání ruky při úklidu</b>	Pořezání ruky během úklidu (odstraňování samolepek ze země)	Pořezání prstu při kódování zboží
<b>2. prodejna</b>	<b>Pád ze žebříku při vyvěšování slevových plakátů, přiskřípnutí prstů při úklidu</b>	-	Zakopnutí a následný pád na ruku během úklidu	Naražení palce u nohy při úklidu, zakopnutí a následný pád na ruku	-	-
<b>3. prodejna</b>	Silné uhození hlavy při úklidu kabinek	-	Pád železné tyče z konstrukce na nohu	Pohmoždění palce u ruky během přemístění stojanů	Lehké popálení prstů při žehlení oblečení na figuríny	-

*Zdroj: interní dokumenty, vlastní zpracování*

Dle výše uvedené tabulky můžeme vidět, že největší počet úrazů zaměstnanců na pracovišti nastal právě v roce 2017, kdy ve všech třech prodejnách došlo k úrazům.

Naopak v roce 2019 byla úrazovost zaměstnanců nejnižší, kde v prodejnách, vyjímaje prodejny číslo 1., nedošlo k žádnému úrazu zaměstnance.

Další tabulka nám dopomůže při znázornění úrazů brigádníků na prodejnách společnosti ve stejném časovém horizontu, který můžeme vidět již v předešlé tabulce.

**Tab.: 3.2 Úrazovost brigádníků na prodejnách společnosti XYZ**

<b>prodejna</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>1. prodejna</b>	Pořezání ruky při úklidu	Lehké popálení při žehlení oblečení	Pořezání nohy během zametání	-	Udeření do hlavy u kliky kabinky při úklidu	Poranění ruky při úklidu
<b>2. prodejna</b>	Pohmožděný palec u nohy při úklidu,	-	Zarudnutí oka během vytírání prodejny	Pořezání ruky během úklidu	Utržení nehtu při přemísťování konstrukce, pohmoždění palce při úklidu	Pořezání ruky při odstraňování slevových plakátů z výloh
<b>3. prodejna</b>	-	Uhození se do hlavy během vytírání	Pád při úklidu a následné rozštípnutí zubu	Pořezání ruky během kódování zboží	Udeření do hlavy při předělávání konstrukce železnou tyčí	-

*Zdroj: interní dokumenty, vlastní zpracování*

V této tabulce můžeme vidět, že nejvyšší úrazovost brigádníků přímo na prodejnách byla v letech 2016 a 2018. Naopak nižší úrazovost byla v letech 2014, 2015, 2017, 2019, kdy došlo k úrazu vždy jen ve dvou prodejnách.

### 3.5.2 Analýza úrazovosti ve skladech společnosti

V této části úrazovosti se zaměříme ve stejném časovém období, tedy od roku 2014 do roku 2019 na úrazy, ke kterým zaměstnanci přišli během výkonu práce ve skladech prodejen společnosti.

V následující tabulce můžeme vidět úrazy, které se staly zaměstnancům pracujícím na HPP.

**Tab.: 3. 3 Úrazovost zaměstnanců HPP ve skladech společnosti XYZ**

prodejna	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>1. prodejna</b>	Pořezání ruky během vybalování zboží	Pád zaměstnance ze žebříku a poranění ruky	-	Úraz kolene při zachycování nezajištěného zboží	-	-
<b>2. prodejna</b>	Úraz nohy při přebírání zboží (nezajištěná paleta)	-	Úraz ruky při skladování zboží	-	Pořezání nohy během přemisťování palety	Naražený prst během vybalování zboží
<b>3. prodejna</b>	Poranění hlavy při skladování zboží (pád krabice)	Naražený kotník během seskoku ze žebříku při skladování zboží	Poranění hlavy během uskladňování zboží v policích	-	Naražení prstu při vyskladňování zboží z palet	Odřený zápěstí během úklidu krabic

*Zdroj: interní dokumenty, vlastní zpracování*

Výše uvedená tabulka je zdrojem informací, kde můžeme vidět, že v roce 2014 ve skladech prodejen se stalo nejvíce úrazů. Naproti tomu v roce 2017 byl jen jeden úraz ve skladu prodejny číslo 1.

V této tabulce nalezneme úrazy brigádníků, které se jim staly při výkonu práce ve skladech.

**Tab.: 3. 4 Úrazovost brigádníků ve skladech společnosti XYZ**

<b>prodejna</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>1. prodejna</b>	Poranění nohy při skladování zboží	Naražení zápěstí při manipulaci s krabicemi	Poranění nohy během umístování zboží do polic	Naražení prstu při úklidu skladu	Pořezání ruky během vybalování zboží z krabic	Poranění kůže na předloktí při skladování zboží
<b>2. prodejna</b>	Pořezání ruky během vyskladňování zboží	Naražení prstu u nohy při úklidu prodejny	-	Úraz nohy při úklidu palety	Poranění obličeje (nosu) při skladování zboží	Poranění ruky při úklidu (vytírání)
<b>3. prodejna</b>	Pád na záda během úklidu (vytírání)	-	Poranění hlavy při skladování zboží	Úraz ruky při úklidu palety	Pád při úklidu (zakopnutí o krabici)	Pohmoždění zápěstí při manipulaci se zbožím

*Zdroj: interní dokumenty, vlastní zpracování*

V následující tabulce můžeme vidět, že úrazovost brigádníků byla nejnižší v letech 2015 a 2016. Dále však můžeme vidět, že ve všech zbývajících letech, tedy v letech 2014, 2017, 2018 a 2019 jsou úrazy na všech třech skladech prodejen.

Jak můžeme vidět ve výše uvedených tabulkách v období 5 let, tedy v letech 2014 až 2019 úrazy pracovníků, ne všechny zmíněné úrazy byly natolik vážné, aby zaměstnanci museli jít do pracovní neschopnosti, tedy až na roky 2014, kdy v prodejně číslo 2 odešel jeden pracovník na pracovní neschopnost po pádu ze žebříku.

A dále v roce 2015, kdy si ve skladu na prodejně číslo 3, zaměstnanec narazil kotník při špatné manipulaci se skladovým žebříkem při skladování zboží.

Dále v roce 2017 v prodejně číslo 1, kde došlo k hluboké řezné ráně při úklidu skladu prodejny a také v roce 2018 v prodejně číslo 3, kdy zaměstnanci při úklidu skladových prostor spadla paleta na nohu a pohmoždila mu tak prsty u nohy.

Dle úrazovosti na prodejnách a skladech můžeme říci, že úrazovost a následná pracovní neschopnost jsou v počtu totožné.

Všechny zde zmíněné úrazy musely být ošetřeny nejen vedoucím prodejny, ale také zdravotníkem v den úrazu či den poté. Všichni zaměstnanci, kterým se tyto úrazy staly, museli jít do pracovní neschopnosti. Zde se délka pracovní neschopnosti liší dle doporučené či zadané rekonvalescence lékařem či jiným zdravotníkem.

Můžeme tedy s jistotou konstatovat, že rok 2019 byl, aspoň co se týče úrazů zaměstnanců i brigádníků ten nejmírnější rok. V tomto roce se stalo nejméně úrazů a žádný ze zaměstnanců nemusel jít na pracovní neschopnost.

### 3.5.3 Hlášení úrazů

**Každý úraz**, který se stane zaměstnanci při výkonu práce na pracovišti, **musí být ihned hlášen** vedoucímu prodejny. V případě, že zaměstnanec je v schopen sám kontaktovat vedoucího prodejny o svém zranění musí takto neodkladně učinit, avšak pokud se nachází ve zdravotním stavu, kdy mu zranění toto znemožňuje, je další ze zaměstnanců (kolegů) povinen kontaktovat vedoucího prodejny o nastalé situaci. Vedoucí poskytne první pomoc zraněnému zaměstnanci a musí zhodnotit situaci, jestli by měla být přivolána odborná pomoc lékaře ke zraněnému zaměstnanci.

Při méně vážném úrazu, samozřejmě po důkladném ošetření zaměstnance, musí být sepsáno hlášení o úrazu do knih úrazů. Zde je podrobně popsán úraz, způsob ošetření a situace, která mu předcházela, a co zároveň vedlo ke zranění. Zaměstnanec zde prohlašuje, že se snažil zranění předejít, a že vykonal všechny kroky k tomu, aby k dané situaci ani nedošlo.

### 3.6 Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP u vybraného zaměstnavatele

V této podkapitole se zaměříme jak plní své zákonem dané povinnosti námi vybraný zaměstnavatel. Zaměříme se zde na to, jak zabezpečuje plynulý chod firmy a také to, jak vystupuje při řešení otázek BOZP, tak aby v problematice BOZP nenastal jakýkoliv problém. Zjištěné informace jsme shromáždili při pozorování v provozu prodejny a skladu.

Povinnosti zaměstnavatele vyplývají z právní úpravy, kterou nalezneme v zákoníku práce. Zde můžeme naleznout veškeré povinnosti, které zaměstnavatel musí splnit při správném dodržení všech postupů v problematice BOZP. Výše v této práci nalezneme konkrétnější a podrobnější teoretické rozpracování jednotlivých povinností zaměstnavatele.

Avšak můžeme říci, že ta nejzákladnější povinnost, kterou má každý zaměstnavatel, a to i nevyjímaje toho, kterého jsme si vybrali pro zpracování práce, je správné zajištění BOZP. Tato povinnost zahrnuje všechny zaměstnance, kteří jsou se zaměstnavatelem v pracovně právním vztahu.

Zaměstnavatel k této nejzákladnější povinnosti využívá svých krajských manažerů, kteří dbají na splnění všech zákonem daných podmínek BOZP, a to tak aby vytvořil bezpečné pracovní prostředí, které bude pro zaměstnance a jejich zdraví naprosto nezávadné. Avšak nevyužívá k tomu extérních firem jako je tomu například u konkurenčních firem.

Tito manažeři mají za úkol vybírat vedoucího prodejny. Rovněž jsou tyto vedoucí prodejny povinni zaškolovat ve všem, co pro tento post potřebují vědět, a to i v problematice BOZP. Každý z manažerů nese jakési riziko při výběru vedoucího, a to především v případě, kdy by vedoucí jednal protiprávně či by jeho neznalost na této pracovní pozici vedla ke zranění podřízených či jejich smrti. To však trochu vyvracuje fakt, že ve většině případů se manažeři přiklání k výběru vedoucích právě z řad stálých zaměstnanců společnosti, a to především proto, že by měli mít už určité povědomí o fungování firmy a BOZP ve firmě. Před výběrem by manažer měl dbát, jestli má kandidát na pozici vedoucí dostatečné schopnosti při vedení lidí. Také by se měl soustředit na to, aby vedoucímu sdělil všechny potřebné informace o správném vedení prodejny jako celku (prodejna a sklad). K tomu mu dát jednotné a ucelené



informace o vedení dokumentace a to především vedení dokumentace v BOZP, která slouží společnosti jako zdroj informací při úrazu zaměstnance.

Dále manažeři kontrolují namátkově prodejny ve svém kraji a kontrolují zde stav prodejny a skladu. Jestli jsou zde splněny všechny podmínky BOZP. Také kontrolují veškerou dokumentaci v prodejně, tak aby vše sedělo. Při kontrole se zaměřuje na oděv zaměstnance, na jeho vystupování k zákazníkům, na ochranné pomůcky, na dodržování pracovních postupů zaměstnanců a také na čistotu a dodržování veškerých hygienických nařízení prodejny a skladu. Jak již bylo zmíněno, tyto kontroly probíhají namátkově a vedoucí prodejny o nich dopředu nikdy neví, aby se zamezilo zatajování informací, které by mohly být klíčové ke správnému fungování prodejny jako celku či zamezení potencionálního úrazu zaměstnance. Proto můžeme říci, že manažeři zde mají funkci jakéhosi kontrolního orgánu, který dbá nad dodržováním správných podmínek BOZP.

Vedoucí prodejny, který je vybrán a zaškolen manažerem, by měl být vždy poučen jak správně a co nejefektivněji zaškolovat a podávat důležité informace svým podřízeným, a to rovněž i o BOZP. Proto jako jsou povinnosti zaměstnavatele o podání informací zaměstnancům, a to například o možných rizicích na pracovišti, o správném oděvu, o nutnosti lékařské prohlídky před nástupem na pracoviště či o vyžadování dodržování všech předpisů a pracovních postupů, padá zde ze zaměstnavatele na manažera, který si pro svůj úkol vybírá vedoucího prodejny. Můžeme zde použít termín jakési „prodloužené ruky“ manažera, která vykonává všechny důležité úkoly s jeho pověřením. Dále jednou ročně jsou všichni vedoucí prodejen posláni do Prahy na schůzi, kde jim jsou prezentovány plány a cíle na další rok. Během této schůze jsou i poučeni o novinkách v legislativě či jiných nařízeních. Toto zasedání trvá jeden den a zaměstnanec má proplacenou cestu i občerstvení. Vedoucí pak odcházejí s novými informacemi, které by měli uplatnit při vedení prodejen.

### 3.6.1 Povinnosti zaměstnanců na úseku BOZP

V okruhu povinností nalezneme ve společnosti i povinnosti, které se týkají především zaměstnanců. Proto všechny tyto povinnosti musí splňovat, tak aby se zamezilo finančním ztrátám či případným úrazům.

Jednou ze základních povinností zaměstnance je dobrá znalost vnitřních předpisů společnosti, a také znalost teorie BOZP. Všechny tyto teoretické znalosti, které

jsou zaměstnanci podávány při zaškolení, by měl umět převést do praxe tak, aby jeho pracovní výkon byl co nejefektivnější a bez zdravotních rizik. Znalosti jsou po zaškolení prozkoušeny testem BOZP na počítači vedoucího a dále i ústním rozhovorem s vedoucím prodejny před nástupem na pracoviště, které mu bude přiděleno. Zaměstnanec má samozřejmě prostor k jeho dotazům ohledně případných rizik, které ho mohou čekat při výkonu práce. Zaměstnanec je také dále poučen o dodržování všech předepsaných pracovních postupech nebo také o nulové toleranci požívání alkoholu či jiných omamných látek. Díky těmto znalostem by také měl umět předejít případným finančním ztrátám, které mohou být pro společnost zátěží. V neposlední řadě by také načerpané znalosti měl využít při prevenci rizika ohrožující jeho zdraví a život, či zdraví spolupracovníků.

Zaměstnanec také musí před nástupem do zaměstnání projít lékařskou prohlídkou, která potvrdí jeho zdravotní způsobilost k výkonu práce, která bude po něm požadována. Tuto lékařskou prohlídku vykonává obvodní lékař zaměstnance a podává zprávu o zdravotním stavu svého pacienta budoucímu zaměstnavateli. Ten tuto lékařskou zprávu musí předložit před nástupem do zaměstnání, a tak prokázat svou zdravotní a kondiční způsobilost. Vedoucí lékařskou zprávu musí zkontrolovat, založit do složky zaměstnance, a také vytvořit kopii, která se zasílá manažerovi prodejny.

Při výkonu práce je zaměstnanec povinen, jak již bylo výše zmíněno dodržovat stanovené pracovní postupy, tak aby pracoval co nejefektivněji a vyvaroval se tak případnému zranění sebe či spolupracovníka. K tomuto správnému výkonu práce patří i řádné používání osobních ochranných prostředků, které mu zaměstnavatel přidělil k výkonu práce. Zde můžeme uvést příkladem používání hygienických přípravků po manipulaci s penězi na pokladně či používání speciálního nože k rozřezání a ukládání krabic ve skladu společnosti.

Další povinností zaměstnance je povinnost správného pracovního oděvu. Ten je pokaždé kontrolován vedoucím prodejny tak, aby splňoval zadané parametry zaměstnavatele. Tedy černý oděv s dlouhými rukávy a nohavicemi či uzavřenou obuv. Zaměstnavatel také vyžaduje, aby na svršku na viditelném místě měl zaměstnanec cedulku s pracovní pozicí. Nevyžaduje však jméno pracovníka. To si zaměstnanec, pokud ovšem chce, sám může dopsat.

V situaci, kdy zaměstnanec zjistí jakoukoliv závadu či nedostatek na pracovišti, je povinen neprodleně informovat nadřízenou osobu, tak aby se zamezilo případnému finančnímu či zdravotnímu riziku. Ve vybrané společnosti to je krajský manažer, ale ten ovšem nebývá v prodejnách každý den, proto tuto povinnost přejímá vedoucí. Ten musí závadu písemně a fotograficky zdokumentovat a založit do případné dokumentace.

Dále při zjištění úrazu samotného zaměstnance či spolupracovníka je zaměstnanec povinen tuto informaci hlásit vedoucímu prodejny. Samozřejmostí je předcházející první pomoc, která musí být poskytnuta při vážných úrazech.

### 3.7 Ekonomické aspekty BOZP

Ve vybrané společnosti můžeme říci díky zjištěným informacím během pozorování, že finanční stránka výdajů k zajištění BOZP je daleko nižší než tomu může být u konkurenčních firem.

Společnost se snaží snižovat své výdaje, a to i na pomezí školení BOZP. Můžeme tak tvrdit díky zjištěnému faktu, že společnost využívá pro zaškolování svých zaměstnanců, místo toho, aby využila externích firem, které mohou mít lepší kvalifikaci při podávání důležitých informací ohledně problematiky BOZP. Tyto specializované externí firmy mohou mít mnohdy lépe srozumitelné podávání informací. Toto vychází už z jejich zaměření či praxe, kterou firma mohla načerpat při využívání jejich služeb na trhu.

Dále společnost nemá konkrétně svého lékařského odborníka, který by vykonal vstupní kontrolu zaměstnance. Ale tuto povinnost ukládá lékaři samotného zaměstnance, který musí navštívit svého obvodního lékaře a nechat si vystavit vyžadovanou zprávu o zdravotním stavu. Proto i zde společnost snížila poskytnuté výdaje na minimum.

### 3.8 BOZP z pohledu zaměstnanců společnosti

Jako zdroj důležitých informací při zjišťování pohledu na problematiku BOZP ve společnosti z pohledu zaměstnanců byl vytvořen dotazník. Důležitost dotazníku můžeme vnímat hlavně v tom, že nám dá souhrnnější a jednodušší pohled na problematiku BOZP z pohledu zaměstnance. Tento dotazník byl předložen zaměstnavateli, a se souhlasem posléze podán zaměstnancům před výkonem práce, tedy ráno před otevřením prodejny, a to především proto, aby nedošlo k jakémukoliv zamezení výkonu práce zaměstnance na pracovištích.

Zaměstnanci a zaměstnavatel byli předem poučeni o **anonymitě dotazníku** z důvodu případných obav ohledně dopadů odpovědí na položené otázky. Zaměstnavatel byl dále informován o zpětném a informativním charakteru dotazníku, tedy o tom, že mu může posloužit jakožto zpětná informativní vazba mezi ním a zaměstnanci.

Zaměstnanci v předloženém dotazníku mohli najít 16 kladených otázek k tématu BOZP, u kterých mohli odpovídat buď to ano, ne či nevím, tedy až na otázku číslo 11., kde zaměstnanec mohl odpovídat dle určených intervalů v dotazníku na délku pracovně právního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Otázky byly formulovány tak, aby přispěly k vytvoření souhrnného obrazu ohledně stavu BOZP z pohledu zaměstnanců. Dotazník byl předložen jen kmenovým zaměstnancům a brigádníkům prodejen, tudíž zde nenalezneme v souhrnu odpověď manažera.

K analýze odpovědí byla vytvořena následující tabulka, která nám zjednoduší pohled na následný výsledek u dotazníku. V tabulce nalezneme kladenou otázku, odpověď, a také číslo kolikrát byla tato odpověď použita v dotazníku. Dále můžeme nalézt v tabulce otázky s hvězdičkou. Ta symbolizovala prostor pro případné odůvodnění odpovědi v případě, že by se zaměstnanec chtěl konkrétněji vyjádřit.

**Tab.: 3. 5 Výsledky dotazníku BOZP ve společnosti XYZ**

<b>1. otázka:</b> Cítíte se bezpečně u zaměstnavatele na zadaném pracovišti?			
<b>Odpověď</b>	Ano: 30	Ne: 1	Nevím: 3
<b>2. otázka:</b> Myslíte si, že školení při nástupu k výkonu práce bylo dostačující?			
<b>Odpověď</b>	Ano: 22	Ne: 8	Nevím: 4
<b>3. otázka:</b> Myslíte si, že Vám zaměstnavatel poskytl všechny osobní ochranné prostředky ke správnému výkonu zadané práce?			
<b>Odpověď</b>	Ano: 18	Ne: 5	Nevím: 11
<b>4. otázka:</b> Myslíte si, že by zaměstnavatel měl poskytovat pracovní oděv?			
<b>Odpověď</b>	Ano: 30	Ne: 0	Nevím: 4
<b>5. otázka:</b> Myslíte si, že oděv vyžadovaný zaměstnavatelem je dostatečně ochranný před možným úrazem?			
<b>Odpověď</b>	Ano: 25	Ne: 4	Nevím: 5

<b>6. otázka:</b> Myslíte si, že Vás zaměstnavatel dostatečně informoval o případných rizicích při výkonu práce?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 26	Ne: 6	Nevím: 2	
<b>7. otázka:</b> Myslíte si, že kontrola správného pracovního postupu je dostačující?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 29	Ne: 1	Nevím: 4	
<b>8. otázka:</b> Myslíte si, že znalost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je důležitá ke správnému výkonu práce?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 30	Ne: 0	Nevím: 4	
<b>9. otázka:</b> Myslíte si, že řád prodejny či skladu obsahuje vše a je sepsán srozumitelně?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 17	Ne: 12	Nevím: 5	
<b>10. otázka:</b> Myslíte si, že zaměstnavatel by měl, změnit svůj postoj k problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 7	Ne: 19	Nevím: 8	
<b>11. otázka:</b> Jak dlouho pracujete u společnosti?				
<b>Odpověď'</b>	1 rok a méně:18	2 roky: 10	3-5 let: 5	6 a více let:1
<b>12. otázka:</b> Jste spokojen/á se svou prací/brigádou u zaměstnavatele?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 19	Ne: 4	Nevím: 10	
<b>13. otázka:</b> Využil/a jste své znalosti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z předešlých zaměstnání?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 25	Ne: 1	Nevím: 8	
<b>14. otázka:</b> V porovnání s předchozím zaměstnavatelem jste u nynějšího zaměstnavatele spokojeni?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 26	Ne: 2	Nevím: 6	
<b>15. otázka:</b> Doporučil/a byste Vaše nynější zaměstnání Vaším známým?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 18	Ne: 3	Nevím: 13	
<b>16. otázka:</b> Jste spokojen/á s vedením prodejen?				
<b>Odpověď'</b>	Ano: 22	Ne: 0	Nevím: 11	

*zdroj: vlastní zpracování*

Dle následujících odpovědí můžeme vidět, že většina zaměstnanců se cítí bezpečně na pracovišti. Pouze jeden zaměstnanec by své pracoviště neoznačil jako bezpečné.

Avšak při školení, kterým si procházejí všichni zaměstnanci před zařazením na pracoviště, byl počet nespokojených zaměstnanců značně vyšší, což může značit nutnost určité změny.

U otázky ohledně poskytnutých ochranných prostředků zaměstnavatelem, je více než polovina spokojena, ale můžeme zde vidět malou část, kdy odpověď na tuto otázku byla negativní.

Ohledně poskytování pracovního oděvu zaměstnavatelem se zaměstnanci většinou shodují na stanovisku, že by zaměstnavatel měl tento oděv poskytovat. Zde si můžeme připomenout, že zaměstnavatel poskytuje 35% slevu na pracovní oblečení zakoupeno v prodejně. Ovšem dle výsledků, by zaměstnavatelé uvítali celý oděv zdarma.

Na otázku ochrannosti vyžadovaného pracovního oděvu se zaměstnanci většinou shodli na kladné odpovědi, tedy že vyžadovaný oděv je dostatečně ochranný vůči možným rizikům na pracovišti.

V otázce informovanosti o rizicích při výkonu práce na pracovišti můžeme vidět většinou spokojenost, avšak i zde vidíme malou část, která odpověděla negativně.

Otázka kontroly pracovního postupu byla pro zaměstnance téměř jednoznačně kladná, tudíž ji vnímají jak dostačující.

U otázky důležitosti znalosti BOZP ke správnému výkonu práce můžeme vidět, že téměř všichni tuto znalost považují jako velmi důležitou, a je to první otázka, kde se nevyskytla ani jedna negativní odpověď. Můžeme říci, že zaměstnanci znalost BOZP vnímají jako klíčovou pro správný pracovní výkon.

Řád prodejny je pro většinu srozumitelný, avšak je tu i velké číslo při negativní odpovědi. Zde můžeme říci, že by zaměstnanci řád chtěli více zjednodušit a doplnit jej o dosavadní zkušenosti z pracovišť.

Co se týče postoje zaměstnavatele k problematice BOZP, tak ve většině případů jsou zaměstnanci spokojeni. Na druhou stranu zde můžeme také vidět i několik záporných odpovědí, které nám mohou signalizovat značnou nespokojenost.

Dále byla kladena otázka na délku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. Zde mohli zaměstnanci vybrat určitý interval, který se shodoval s délkou jejich pracovního styku. Jak můžeme vidět, z 34 zaměstnanců 18 zaměstnanců

u zaměstnavatele pracuje 1 rok či méně. V tomto čísle můžeme předpokládat větší množství brigádně zaměstnaných, než stálých zaměstnanců, avšak i tak můžeme říci, že toto číslo značí určitou nespokojenost zaměstnanců. V prodejnách jen 10 zaměstnanců pracuje 2 roky a déle. V dalším intervalu 3 až 5 let vidíme číslo 5, zde můžeme předpokládat převahu či většinu zaměstnanců HPP, avšak v prodejnách nalezneme i zaměstnance, který pro vybraného zaměstnavatele pracuje 6 a více let.

Spokojenost se svou prací můžeme vidět zahrnutou v další otázce. Zde zaměstnanci ve většině případů odpověděli kladně, tudíž můžeme spekulovat o jejich spokojenosti s prací u zaměstnavatele. Avšak číslo, které nemá názor či jej nechce sdělit je také vysoké. Zde můžeme předpokládat, že roli mohl hrát jakýsi strach ze zveřejnění jejich názoru.

Dle otázky ohledně znalostí z předešlých zaměstnání zaměstnanci odpověděli převážně kladně. Tudíž bychom mohli říci, že znalosti BOZP z předešlých zaměstnání jim byly předloženy srozumitelně, tak aby je pochopili a mohli využít i dále.

Při porovnání předchozího zaměstnavatele a toho nynějšího se zaměstnanci ve většině shodli pro nynějšího. Můžeme říci, že u vybraného zaměstnavatele jsou spokojenější. To může být pro zaměstnavatele skvělá informace a vizitka do budoucna.

Předposlední otázka byla zaměřena na to, jestli by zaměstnanci své nynější zaměstnání doporučili svým známým. Zde můžeme vidět na rozdíl u přechozí otázky mírný propad kladných odpovědí a nárůst těch, které nám značí, že se zaměstnanci nechtějí vyjadřovat.

V poslední otázce můžeme vidět odpovědi na spokojenost vedení daných prodejen. Zde vidíme většinový souhlas s vedením prodejny a nulový nesouhlas. Toto nám může značit také to, že zaměstnanci jsou převážně spokojeni s vedením a případné změny by nemuseli být přivítány ze strany zaměstnanců kladně.

## 4 Zhodnocení

V této kapitole se budeme věnovat zhodnocení situace ve vybrané společnosti. Budeme zde hodnotit stav BOZP a navrhneme případné změny, které by mohli zaměstnavateli dopomoci k efektivnější výkonosti práce a snížení finančních výdajů. Avšak navrhované změny by měly mít příznivý dopad na samotné zaměstnance.

### 4.1 Situace BOZP ve vybrané společnosti

Z pozorování můžeme říci, že situace ve vybrané společnosti je velmi dobrá. Avšak nalezneme zde i pár nedostatků, které kdybychom eliminovali, by nám mohli dopomoci k větší spokojenosti zaměstnanců, snížení rizik jejich zranění, a také snížení výdajů zaměstnance.

Dle dotazníku a odpovědí výše uvedených se ve společnosti nacházejí určité mezery, které napomáhají k případným rizikům. Zde bychom mohli uvést příkladem srozumitelnost a případné vysvětlení směrnice a daných pracovních postupů. Zde můžeme vidět, že jednodušší vysvětlení by mělo značně lepší efekt.

Na prodejně se však vždy nachází vedoucí zaměstnanec, který je vždy ochotný a připravený odpovědět na případné otázky či dotazy ohledně směrnice, správných pracovních postupů či BOZP. Spokojenost s vedením je v prodejnách většinová, tudíž se zde nacházejí nadřízení, kteří mají manažerské schopnosti při vedení prodejen a podřízení jsou s nimi spokojeni.

#### 4.1.1 Školení zaměstnanců

Jednou z mezer, které můžeme ve společnosti nalézt, je školení zaměstnanců. Zde bychom mohli polemizovat, jestli by pro zaměstnance nebylo lepší využít externí specializované firmy, která by mohla danou směrnici, pracovní postupy a BOZP vysvětlit zaměstnancům, tak aby tyto informace uměli lépe použít při výkonu práce. Ve společnosti tuto roli přebíral vedoucí prodejny, avšak ten nemusí mít vše na paměti a také může informace podat nesrozumitelně oproti specialistovi.

Také se zde nenacházejí žádná opakovaná školení, kromě každoročních školení pro vedoucí společnosti. Zde bychom mohli vidět problém v tom, že zaměstnanci jsou podány informace jen jednou, a to před nástupem, a to může mít negativní dopad. Zde bychom mohli zaměstnavateli navrhnout periodická školení, kterým by se opakovali po určitém čase a přinesli by zlepšení v chápání zaměstnanců v otázce BOZP. Také



můžeme tvrdit, že tento výdaj by se zaměstnavateli zúročil při nižší úrazovosti jeho zaměstnanců a poškozování zboží.

#### 4.1.2 Ochranné pracovní pomůcky

Zaměstnavatel zde splňuje svou povinnost opatřit zaměstnanců pomůcky, které jim mohou pomoci při případném vyvarování se úrazu na pracovišti.

Avšak zde by zaměstnavatel měl dbát na nákup nových pomůcek. Příkladem mohou být ochranné rukavice pro manipulaci s dřevěnými paletami ve skladu či vyskladňování zboží.

#### 4.1.3 Pracovní oděv

Fakt, že zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanců pracovní oděv je nelogický a proti legislativě. Ta přímo ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnancům pracovní oděv, a to i v případě peněžní kompenzace. Zde by se zaměstnavatel měl zamyslet nad tím, jestli sleva daná zaměstnancům při nákupu oblečení u něj je ekvivalentní k tomu, že by poskytoval pracovní oděv zcela sám.

Toto nám potvrzuje i značná většina souhlasných odpovědí v dotazníku, kde kladená otázka byla zaměřena na poskytování pracovního oděvu zaměstnavatelem.

#### 4.1.4 Vstupní lékařská prohlídka

Zaměstnavatel vyžaduje před nástupem na pracovní pozici od každého zaměstnance lékařský posudek o způsobilosti k zadané práci, nemá však žádného vybraného konkrétního lékaře, který by jednotně kontroloval zdravotní způsobilost zaměstnanců před nástupem do práce. Tento fakt je pro zaměstnavatele sice ekonomicky výhodnější, avšak kladené podmínky k výkonu práce mohou být obvodním lékařem samotných zaměstnanců špatně pochopeny, a tudíž i posudek může být sepsán bez důkladnějšího prozkoumání.

### 4.2 Změny navrhované vybranému zaměstnavateli

Zaměstnavatel by se měl zaměřit na způsob zaškolování svých zaměstnanců před vstupem na pracoviště. Měl by zvážit možnost extérní specializované firmy.

Pracovní oděv a obuv by měl poskytovat svým zaměstnancům pro větší spokojenost a ochranu sám a zcela bezplatně. Oděv pro skladníky by měl být z hrubšího a pevnějšího materiálu, aby se zabránilo případnému zranění. Také by zaměstnavatel měl vynaložit určitou část financí na zakoupení nových pracovních pomůcek, které by

zaměstnancům dopomohly k prevenci případných rizik zaměstnanců na pracovišti. Zaměstnavatel by se tak mohl vyhnout případným problémům, které by přinesla kontrola státního orgánu za porušování legislativy, která mu tuto povinnost ukládá.

Zaměstnavatel by měl vynaložit více finančních prostředků k zaopatření BOZP. A to jak na školení, tak na pracovní oděv a pracovní pomůcky svých zaměstnanců. Úspory, které zde vznikají, jsou strategicky nelogické, a při závažnějších úrazech vzniká zaměstnavateli povinnost vyplácet prvních 14 dní náhradu mzdy zaměstnanci. Zde se vzniklé úspory, které mohli být využity k řešení problematiky BOZP, jsou vyčerpány a zaměstnavateli znovu vzniknou mnohem vyšší náklady. Ty ho finančně více zatíží, než kdyby vynaložil část financí na zlepšení školení a zaopatření pracovního oděvu.

## 5 Závěr

Bakalářská práce s tématem „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její analýza u vybraného zaměstnavatele“ byla zpracována tak, aby kladený cíl, tedy seznámení se s legislativou a následné analyzování stavu BOZP ve společnosti a navrhované změny, byl co nejefektivněji splněn.

V části, která byla věnována teorii, jsem se věnoval charakterizování pojmu BOZP. Tuto charakteristiku jsem rozdělil na pojetí, kde jsem zodpověděl otázku rozdělení pojetí BOZP v úrovních, se kterými se můžeme v teorii setkat. Dále na význam, kde jsem vysvětlil význam BOZP v prostředí pracovněprávních vztahů. Funkci, kterou jsem rozdělil na dvě části, které jsem následovně podrobněji vysvětlil. Dále jsem se zaměřil v teoretické části stručný historický vývoj BOZP a proč je tak důležitý pro dnešní BOZP. Následovně jsem se zabíral českou legislativou BOZP, kterou jsem podrobněji rozebral, tak aby ji čtenář jednoduše pochopil, a také aby mi dopomohla při praktické části bakalářské práce. Dále jsem se zaměřil na povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Vysvětlil pojmy týkající se jich a podrobněji je rozebral. Pokračoval jsem s kontrolou BOZP v ČR, co přináší a jak a kdo ji může vykonávat. V závěru teoretické části jsem se snažil zaměřit na současný stav BOZP v ČR a jeho případné změny.

V části, která byla věnována praxi a následné analýze, jsem rozebral BOZP ve velkoobchodech na celorepublikové úrovni. Dále jsem představil a charakterizoval vybranou společnost a její cíle. Následně jsem charakterizoval zaměstnance společnosti, jejich pozice, pracovní oděv, vstupní lékařskou prohlídku a vstupní školení. Pak jsem zjistil stav kontrol a jejich výsledků. Pokračoval jsem úrazovostí ve společnosti, kde jsem analyzoval jednotlivé úrazy, které se na vybraných prodejnách zaměstnancům přihodili, a následně je popsal. Také jsem se zde věnoval hlášení úrazu. Pokračoval jsem povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnanců, kde jsem dle stráveného času ve firmě sepsal určité povinnosti. Dále jsem se zaměřil na ekonomické aspekty BOZP a jejich dopad na společnost. V další podkapitole jsem se věnoval BOZP z pohledu zaměstnanců vybrané společnosti. Zde jsem dle mnou vytvořeného dotazníku analyzoval pohled a postoj k BOZP samotnými zaměstnanci a podrobněji je popsal.

V předposlední kapitole praktické části jsem se věnoval zhodnocení stavu BOZP ve společnosti. Vybral jsem určité mnou zvolené slabé místa v problematice BOZP ve

vybrané společnosti a podrobněji je popsal. Závěrem této kapitoly jsem navrhl případné zlepšení, které by zaměstnavateli mohla dopomoci k pochopení nalezených chyb a jejich následovné eliminaci. A to jak pro spokojenost zaměstnanců, tak i zaměstnavatele, který tuto práci může použít v praxi ke změnám ve směrnici, školení zaměstnanců či vyvarování se protiprávnímu jednání, které by zaměstnavatele mohlo finančně zatížit.

Cíl, který jsem si zadal na začátku bakalářské práce, jsem dle mého názoru splnil. Seznámil jsem se základní českou právní úpravou BOZP, analyzoval jsem stav BOZP ve společnosti a vytvořil tak případné změny, které by zaměstnavateli mohly dopomoci ke zlepšení stavu BOZP ve společnosti.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BEK, Jaroslav. *Praxe bezpečnostního technika*. Praha: CODEX Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-55-8.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kolektiv. *Pracovní právo: 7. vydání*. 7. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHTR, Věra BOGNÁROVÁ, et al. *Pracovní právo.: 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. 6. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: Milan Galvas a kolektiv*. 1. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2020*. 13. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-252-6.

HŮRKA, P., P. BEZOUŠKA, K. ELIÁŠ, D. ROUČKOVÁ a kolektiv. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo: 2. vydání*. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2018. práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-171-0.

KLÍMA, Josef. *Nejstarší zákony lidstva: Chammurapi a jeho předchůdci*. Praha: Academia, 1979.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

PÍCHOVÁ, Irena. *Aktuální otázky péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci*. 1. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 1993. ISBN 80-210-0691-9.

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

## Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

NEUGEBAUER, Tomáš. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: Chybí nařízení vlády. *Ekonom: týdeník vydavatelství Economia*. Praha: Economia, 2002, **2002**(23), 54-57. ISSN 1210-0714.

## Elektronické dokumenty a ostatní

BEZPEČNOSTPRÁCE.INFO. *JAKÝ JE SPRÁVNÝ OBSAH LÉKÁRNIČKY NA PRACOVIŠTI DLE ZÁKONA: První pomoc a záchrana lidského života, Zákony a legislativní změny v BOZP* [online]. 2013, , 1 [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/jaky-je-spravny-obsah-lekarnicky-na-pracovisti-dle-zakona/>

BÍLEK, Jaroslav. *IUS REGALE MONTANORUM: aneb PRÁVO KRÁLOVSKÉ HORNÍKUOV* [online]. 1. Kutná Hora: Martin Bartoš - Kuttna, 2000 [cit. 2020-03-19]. ISBN 4-1079.430. Dostupné z: [https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius\\_regale\\_montanorum.pdf](https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf)

BOZP [online]. Praha: Miroslav Rais, 2011 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <http://www.bozp-a-po.cz/bozp/>

BOZP.CZ. *Přestupky a správní delikty na úseku bezpečnosti práce. Jaké jsou výše pokut za nedodržování BOZP?: Přestupky na úseku bezpečnosti práce pro fyzické osoby* [online]. CRDR spol. s r.o., 2019, 4. 10. 2019, [cit. 2020-04-07]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/prestupky-a-spravni-delikty-bozp>

BOZP.CZ: *Inspektorát bezpečnosti práce - co řeší, jaké má pravomoci, kompetence, a jak podat stížnost nebo podnět ke kontrole?* [online]. Praha: CRDR, 2016 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/inspektorat-bezpecnosti-prace-co-resi/>

*Co je BOZP?: Definice, cíle, legislativa a principy* [online]. Praha: Martin Šimek CRDR spol. s r.o., 2015 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *úrazovost za rok 2019* [online]. Praha: ČSÚ, 2019 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/domov?p\\_p\\_id=3&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&3\\_struts%2Fsearch%2Fsearch&3\\_redirect=%2Fc%2Fportal%2Flayout%3Fp\\_l\\_id%3D20137706%26p\\_v\\_l\\_s\\_g\\_id%3D0&3\\_keywords=%C3%BArazovost+2019&3\\_groupId=0](https://www.czso.cz/csu/czso/domov?p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&3_struts%2Fsearch%2Fsearch&3_redirect=%2Fc%2Fportal%2Flayout%3Fp_l_id%3D20137706%26p_v_l_s_g_id%3D0&3_keywords=%C3%BArazovost+2019&3_groupId=0)

Falck: *Co vše skrývá zkratka BOZP?* [online]. Praha: Falck CZ, 2017 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <http://www.falck.cz/co-vse-skryva-zkratka-bozp--61cz44/>

Falck: *Jaké sankce hrozí za nedodržení pravidel BOZP?* [online]. Praha: Falck CZ, 2017 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <http://www.falck.cz/co-vse-skryva-zkratka-bozp--61cz44/>

GROSSMANN, František. *Nová právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (část 1): Zákon 262/2006 Sb. – nový zákoník práce. Elektro: Odborný časopis pro elektrotechniku* [online]. Praha: FCC Public, 2007, 12. 1. 2007, **2007**(1), 1 [cit. 2020-

03-05]. ISSN 1210-0889. Dostupné z:

<http://www.odbornecasopisy.cz/elektro/casopis/tema/nova-pravni-uprava-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci-cast-1--12726>

HOFMAN, Vít. Definice pojmů BOZP a PO: Slovníček pojmů bezpečnosti práce a požární ochrany. *Safety at work* [online]. Uherské Hradiště: Vít Hofman, 2017, [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.sawuh.cz/definice-pojmu-bozp-a-po/>

MEDIKAAL. Co jsou pracovnělékařské služby. *MEDIKAAL - TT* [online]. Praha: Medikaal, 2016, 2016 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.medikaal.cz/pracovnelekarske-sluzby/co-jsou-pracovnelekarske-sluzby/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky* [online]. Praha, 2008, s. 5-7 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: [http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst\\_narodni\\_politika\\_cr.pdf](http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_narodni_politika_cr.pdf)

O VYHLEDÁNÍ A VYHODNOCENÍ RIZIK PŘI PRÁCI. *Bozppo-neu* [online]. Praha: Tomáš Negebauer, 2017, 2017 [cit. 2020-03-31]. Dostupné z: [http://bozppo-neu.cz/?page\\_id=753](http://bozppo-neu.cz/?page_id=753)

Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO: *Registr rizik* [online]. Praha: CRDR spol. s r.o., 2015 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/registr-rizik/>

ŠIMEK, Martin. Dokumentace BOZP: Co obsahuje dokumentace BOZP? Přehled toho nejdůležitějšího. *BOZP.cz* [online]. Praha: CRDR spol. s r.o., 2015, [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/co-obsahuje-dokumentace-bozp-prehled-toho-nejdulezitejsiho>

*Základní ukazatele pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v ČR za 1. pol. 2019* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/do180/9057cuments/107089/2600419p1ZU01.pdf/178b09b6-15a8-4995-8ec5-4178ec133edc?version=1.0>

Zdravotnický deník: *Chystá se výběrové řízení na funkci hlavního hygienika. Kdo ho vybere?* [online]. Praha: Media Network s.r.o, 2015 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2015/11/chysta-se-vyberove-rizeni-na-funkci-hlavniho-hygienika-kdo-ho-vybere/>

## Seznam zkratk

aj. – a jiné  
apod. – a podobně  
atd. – a tak dále  
BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci  
Čl. – článek  
ČR – Česká republika  
DPČ – dohoda o pracovní činnosti  
DPP – dohoda o provedení práce  
FO – fyzická osoba  
HPP – hlavní pracovní úvazek  
Kč – korun českých  
NV – nařízení vlády  
odst. – odstavec  
OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky  
PO – právnická osoba  
s. r. o. – společnost s ručením omezeným



## Seznam grafů, obrázků a tabulek

### A/Grafy

Graf 3.1 Věkový průměr zaměstnanců v prodejnách společnosti XYZ

Graf 3.2 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti

Graf 3.3 Procentuální zastoupení zaměstnanců na hlavní pracovní úvazek vůči brigádníkům

### B/Obrázky

obrázek 2.1 Požadavky na zajištění BOZP

obrázek 2.2 Zájem na zajištění BOZP

obrázek 3.1 Pracovní úrazovost v roce 2018 v odvětvích

obrázek 3.2 Rozdělení ve společnosti XYZ

obrázek 3.3 Lokace kamenných prodejen společnosti XYZ

### C/Tabulky

Tabulka 3.1 Úrazovost zaměstnanců HPP na prodejnách společnosti XYZ

Tabulka 3.2 Úrazovost brigádníků na prodejnách společnosti XYZ

Tabulka 3.3 Úrazovost zaměstnanců HPP ve skladech společnosti XYZ

Tabulka 3.4. Úrazovost brigádníků ve skladech společnosti XYZ

Tabulka 3.5 Výsledky dotazníku BOZP ve společnosti XYZ

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové (bakalářské) práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25.5.2020

*Debi Galaba*

.....  
jméno a příjmení studenta

## Seznam příloh

Příloha č.1 – Dotazník BOZP (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci)

